

3. Даниленко, Н. Н. Конкурентоспособность предприятий сферы услуг: теория и методика оценки [Текст] : монография / Н. Н. Даниленко, Е. А. Арбатская. — М. : Русайнс, 2021. — 160 с.
4. Воронина, Н. А. Конкурентоспособность современных предприятий: понятие, оценка и направления обеспечения [Текст] : монография / Н. А. Воронина, И. В. Кузнецова. — Саратов : Амирит, 2018. — 135 с.
5. Лифиц, И. М. Конкурентоспособность товаров и услуг [Текст] : учеб. пособ. для вузов / И. М. Лифиц. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2020. — 392 с.
6. Ягафарова, Е. Ф. Взгляд на конкурентное преимущество фирмы с позиций экономической теории [Текст] / Е. Ф. Ягафарова // Журнал экономической теории. — 2018. — № 4. — С. 181–185.
7. Вашко, Т. А. Стратегия и конкурентоспособность [Текст] / Т. А. Вашко // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. — 2018. — № 7 (7). — С. 10–14.
8. Сергеев, А. А. Стратегический подход и методология управления конкурентоспособностью организации [Текст] / А. А. Сергеев // Знание. — 2019. — № 5-2 (34). — С. 70–76.
9. Марченко, Т. И. Уровневое управление конкурентоспособностью предприятия [Текст] / Т. И. Марченко // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. — 2019. — № 6. — С. 144–146.
10. Алтухова, А. Т. Факторы повышения конкурентоспособности предприятия [Текст] / А. Т. Алтухова. — М. : Ника-Центр, 2017. — 111 с.
11. Тимофеев, В. В. Управление конкурентоспособностью предприятия в условиях новой экономической реальности [Текст] / В. В. Тимофеев // Факторы успеха. — 2019. — № 1 (6). — С. 56–59.
12. Чернова, И. В. Управление конкурентоспособностью предприятия [Текст] / И. В. Чернова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. — 2018. — № 15. — С. 146–149.
13. Торощина, К. А. Анализ управления конкурентоспособностью промышленных предприятий [Текст] / К. А. Торощина, Е. Н. Кадеева // Сборник научных статей 9-й всероссийской научно-практической конференции с международным участием. — 2019. — С. 278–282.
14. Борщева, А. В. Факторы конкурентоспособности предприятия [Текст] / А. В. Борщева, С. В. Ильченко / Бизнес и дизайн ревю. — 2018. — № 1 (9). — С. 6–15.
15. Емадаков, Р. Ю. Логико-структурная модель системы факторов формирования конкурентоспособности предприятия (организации) [Текст] / Р. Ю. Емадаков // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия : Экономика и управление. — 2021. — № 1 (49). — С. 46–56.

© Белозерцев О. В.

© Белозерцев Р. В.

*Рекомендована к печати к.э.н., доц. каф. ЭиУ ЛГУ им. В. Даля Жилиной М. В.,
к.э.н., доц. каф. ИТ ДонГТИ Дьячковой В. В.*

Статья поступила в редакцию 19.12.2022.

PhD in Economics, Assistant Professor Belozertsev O. V., PhD in Economics, Assistant Professor Belozertsev R. V. (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, belozertsev@bk.ru)

ADAPTIVE MODEL OF A FULL ASSESSMENT OF THE COMPETITIVE POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

The article considers the developed adaptive model of a full assessment of the competitive potential of industrial enterprises, based on the accounting of production and market local potentials with the calculation of a single integral indicator, as well as allowing to form a further set of measures to improve the competitiveness of the enterprise based on the results of the assessment.

Key words: *competitive potential, integrated assessment, industrial enterprises, adaptive model.*

УДК 331.1

к.э.н. Брюхина Н. Г.
(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, anka033@yandex.ru),
д.э.н., проф. Коваленко Н. В.
(ДонГТИ, г. Алчевск, ЛНР, sonatak96@gmail.com)

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

В статье на основе анализа существующих исследований систематизированы теоретико-методологические подходы к дефиниции «кадровая безопасность» социально-экономических систем и представлена характеристика каждого из подходов. Сформулирован авторский подход к определению термина «кадровая безопасность».

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, трудовые ресурсы, социально-экономическая система, регион, предприятие.

Постановка проблемы, обоснование ее актуальности. Одной из составляющих национальной безопасности Российской Федерации выделяют экономическую безопасность, которая является важнейшей качественной характеристикой экономической системы. Приоритетным элементом системы экономической безопасности выступает кадровая безопасность, поскольку от качества, достаточности и состава рабочей силы зависят результаты функционирования экономической системы. В этой связи проблема обеспечения и поддержания оптимального уровня кадровой безопасности является одной из первоочередных для социально-экономических систем различных уровней. В экономической литературе опубликовано достаточно исследований, посвященных вопросам оценки и развития кадровой безопасности, формирования ее составляющих с теоретической и практической точек зрения. Однако, несмотря на значительное количество исследований, некоторые принципиальные положения обеспечения кадровой безопасности остаются открытыми для дальнейших научных разработок. Кроме того, тему исследования актуализирует существующее разнообразие подходов к определению термина «кадровая безопасность».

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты кадровой

безопасности, в том числе ее понятийный аппарат и методологическая основа, отражены в научных исследованиях таких авторов, как А. Кибанов [10], Е. Дробот [5], Т. Яркова [9], В. Панкратьев [1], Н. Кузнецова [44] и др.

Выделение нерешённых проблем. Понятие кадровой безопасности многоаспектно и исследовано недостаточно полно. В трудах ученых-экономистов проблема обеспечения кадровой безопасности рассматривается в основном в контексте предприятий или отраслей, при этом аналитическое исследование публикаций позволило определить отсутствие единого подхода к дефиниции кадровой безопасности. Анализируя теоретические и практические аспекты кадровой безопасности на российских предприятиях, можно констатировать тот факт, что в силу недостаточной разработки научно-методической и информационной базы в этой сфере управления, а также отсутствия опыта эффективного управления рисками при работе с персоналом и его аудита в современных кризисных условиях, обеспечение кадровой безопасности на предприятиях недостаточно эффективно. Кроме того, кадровая безопасность является одним из наиболее дуалистических элементов безопасности предприятия, поскольку персонал организации одновременно является

объектом угроз и субъектом их возникновения. В исследованиях, посвященных кадровой безопасности регионов, эта проблема часто анализируется в контексте влияния миграционного оттока населения, практически не учитывая другие факторы влияния на кадровую безопасность.

Неоднозначность подходов к определению понятия кадровой безопасности актуализирует направление исследования.

Целью статьи является систематизация теоретических подходов к определению термина «кадровая безопасность» и его уточнение.

Результаты исследования. В условиях стохастического характера современных экономических процессов трудовые ресурсы, как носитель одного из факторов производства благ, выступают одним из главных элементов социально-экономической системы, независимо от ее уровня. При этом следует отметить, что на уровне региона трудовые ресурсы формируют спрос на региональном рынке труда, обеспечивают расширенное воспроизводство и определяют возможность экономического роста региона. В этой связи трудовому компоненту экономической безопасности отводится особое место. Отметим, что объект, субъект и цели анализа кадровой безопасности дифференцированы в зависимости от уровня обеспечения кадровой безопасности.

На уровне предприятия целью анализа кадровой безопасности является повышение эффективности деятельности предприятия и обеспечение его конкурентоспособности. Объектом кадровой безопасности выступает персонал предприятия, а к основным субъектам кадровой безопасности предприятия относятся руководство предприятия, кадровая служба и служба безопасности.

На региональном уровне целью анализа кадровой безопасности является обеспечение устойчивого развития экономики региона. Объектом кадровой безопасности являются трудовые ресурсы региона, на которые оказывают воздействие региональные органы власти и предприятия,

выступающие субъектом кадровой безопасности региона.

Понятие кадровой безопасности в экономической литературе относительно новое и в основном рассматривается в контексте менеджмента организации. Взгляды ученых-экономистов к определению экономической сущности кадровой безопасности достаточно многообразны. Отметим, что содержательное уточнение дефиниции «кадровая безопасность» прежде всего зависит от уровня рассматриваемой социально-экономической системы, отличаясь не только формами и масштабами внутренних и внешних угроз безопасности, но и методами и мероприятиями по предотвращению их негативного воздействия. Систематизируя подходы отечественных и зарубежных ученых к определению кадровой безопасности, нами предложено использовать следующую классификацию определения термина «кадровая безопасность» в масштабах предприятий и организаций (рис. 1). Предлагается рассматривать существующие дефиниции «кадровая безопасность» с точки зрения функционального, структурного, целевого, процессного, ресурсного подходов. Все группы определений представлены достаточно большим количеством исследований.

Принимая во внимание многоаспектность и многообразие подходов к определению кадровой безопасности предприятия, ее сущность следует рассматривать в зависимости от предметной области исследования с возможностью взаимной интеграции и взаимодополняемости вышеуказанных подходов.

Следует отметить, что некоторые ученые трактуют понятие кадровой безопасности предприятий и организаций с точки зрения комбинированного подхода.

В. Панкратьев рассматривает кадровую безопасность организации как наиболее важную составляющую экономической безопасности, целью которой является выявление, обезвреживание, предотвращение, отвод и предупреждение угроз, опас-

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

ностей и рисков, которые направлены на персонал и его интеллектуальный потенциал, и те, которые идут непосредственно от него, что должно проявляться в системе управления трудовыми ресурсами и кадровой политике организации [1].

Т. Соломанидина определяет кадровую безопасность как защищенность общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала, поддержанию эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей [2].

В то же время необходимо отметить, что в контексте региона или государства позиция авторов (Е. Астахова и соавторы, С. Мишина и А. Мишин, Е. Дробот и соавторы, И. Борисов и С. Гениева, С. Митяков с соавторами, А. Турчинова, Т. Яркова) сводится к однозначному мнению, что при рассмотрении термина «кадровая безопасность» необходимо применять комбинированный подход к определению данного понятия (рис. 2).

Рассмотрим характеристику приведенных на рисунке 1 подходов.

Группа определений, основанных на функциональном подходе, характеризуется наибольшей разобщенностью, поскольку под кадровой безопасностью понимается: общее направление кадровой работы, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом, комплекс управленческих мероприятий и т. п. (рис. 3). Такой подход сам по себе связан с управлением кадровой безопасностью, а не с раскрытием сути концепции кадровой безопасности. Использование его в сочетании с другими подходами к определению безопасности персонала вполне уместно. Функциональный подход предполагает рассмотрение кадровой безопасности как совокупности управленческих функций, таких как планирование, организация, контроль, мотивация и координация управленческих действий, направленных на меры по борьбе с негативными влияниями на кадровую безопасность. То есть, с точки зрения функционального подхода, кадровая безопасность рассматривается как управленческое действие по обеспечению кадровой безопасности, но дефиниция научного понятия не раскрыта.

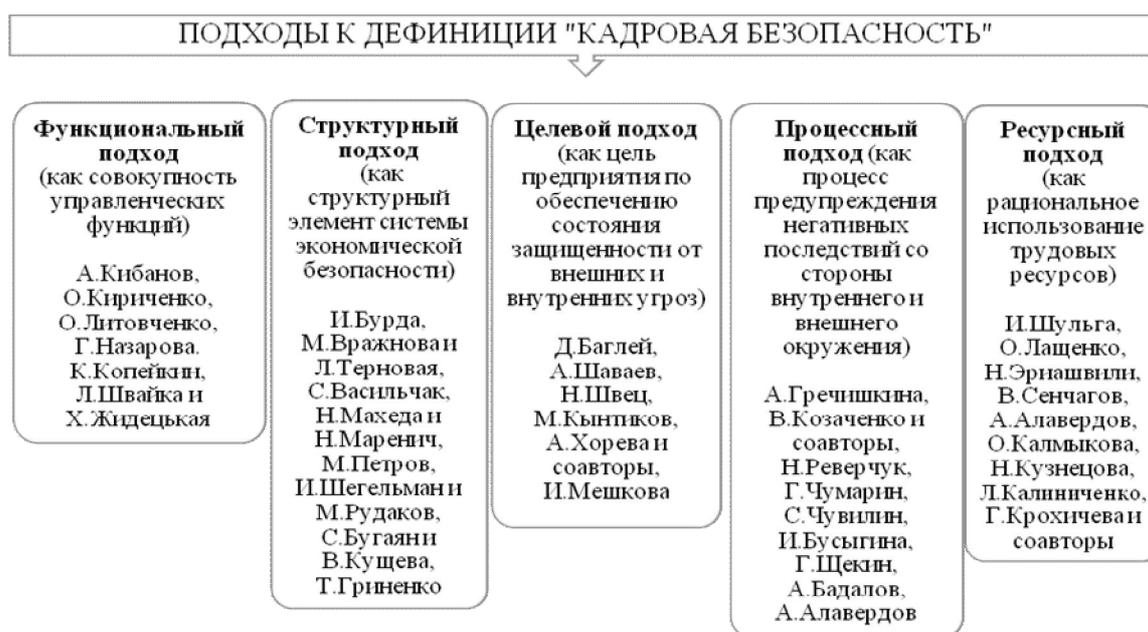


Рисунок 1 Подходы к дефиниции «Кадровая безопасность» (составлено авторами)

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

КАК КОМБИНАЦИЯ НЕСКОЛЬКИХ ПОДХОДОВ	<p>Кадровая безопасность государства – состояние человеческого капитала государства, направленное на формирование и развитие качественных и количественных профессиональных характеристик, выявление потенциала общества в целом и индивида в частности, это защищенность государства от кадровых угроз и опасностей посредством функционирования эффективного механизма управления человеческими ресурсами (Е.Астахова, Н.Ларионова, Л.Панькова, Д.Чупрова).</p>
	<p>Кадровая безопасность – состояние защищенности социально-трудовой сферы субъекта хозяйствования от внутренних и внешних угроз и опасностей, которое достигается посредством правильного выбора и применения соответствующих средств, методов и инструментов управления, и способствует, как эффективному использованию персонала, так и успешному развитию предприятия в целом (С.Мишина, А. Мишин).</p>
	<p>Кадровая безопасность – это такое состояние рынка труда в частности и хозяйственной системы в целом, при котором структура предложения на рынке труда соответствует структуре спроса на данном рынке, а также отсутствует нехватка высококвалифицированных специалистов (Е.Дробот, И.Макаров, И.Почаев, Р.Комиссаров, В.Назаренко).</p>
	<p>Кадровая безопасность – это состояние общества, которое достигается за счет деятельности, направленной на формирование качественных и количественных характеристик профессионального потенциала трудоспособных граждан, обеспечивающих сохранение целостности и развития общества, суверенитет государства, отсутствие рисков потери конкурентоспособности в различных секторах экономики. Это защита общества от угроз и рисков непрофессионализма, деструктивного профессионализма, сохранение и развитие профессионального потенциала через эффективное функционирование различных уровней кадровой политики – государственной, региональной, муниципальной и кадровой политики организации (И. Борисов, С. Гиниева).</p>
	<p>Кадровая безопасность общества — это состояние общества, достигаемое посредством деятельности, направленной на формирование качественных и количественных характеристик профессионального потенциала трудоспособных граждан, обеспечивающих сохранение целостности и развития общества, суверенитет государства, отсутствие рисков потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования, промышленности, сельского хозяйства, военной, духовной и иных сферах деятельности. Это, по существу, защищенность общества от угроз посредством эффективной государственной кадровой политики, региональной государственной кадровой политики, муниципальной кадровой политики, кадровой политики организации. (А.Турчинова).</p>
	<p>Кадровая безопасность региона – элемент экономической безопасности, процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность за счет рисков и угроз, связанных с человеческими ресурсами региона, интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями (С.Митяков, М. Ширяев, Н. Яковлева, Чжао Цонли).</p>
	<p>Кадровая безопасность – это результат системной работы управления по реализации человеческого капитала трудовых ресурсов организации, способствующей ликвидации, минимизации и предупреждению угроз и рисков разного генезиса, препятствующих ведению конкурентоспособной и эффективной хозяйственной деятельности организации с проекцией на состояние рынка труда в отрасли, регионе и государстве (Т. Яркова).</p>

Рисунок 2 Комбинированный подход к кадровой безопасности (составлено авторами по [3–9])

Обеспечение кадровой безопасности с точки зрения структурного подхода, безусловно, имеет право на существование, поскольку кадровая безопасность фактически является составной частью экономической безопасности. Однако эти определения не раскрывают сущность понятия, а лишь указывают место кадровой составляющей в системе экономической безо-

пасности или же отображают структуру непосредственно кадровой безопасности.

Анализ вышеприведенных определений позволяет сделать вывод, что кадровая безопасность является подсистемой экономической безопасности предприятия и одним из важнейших факторов безопасности всех сфер его деятельности.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

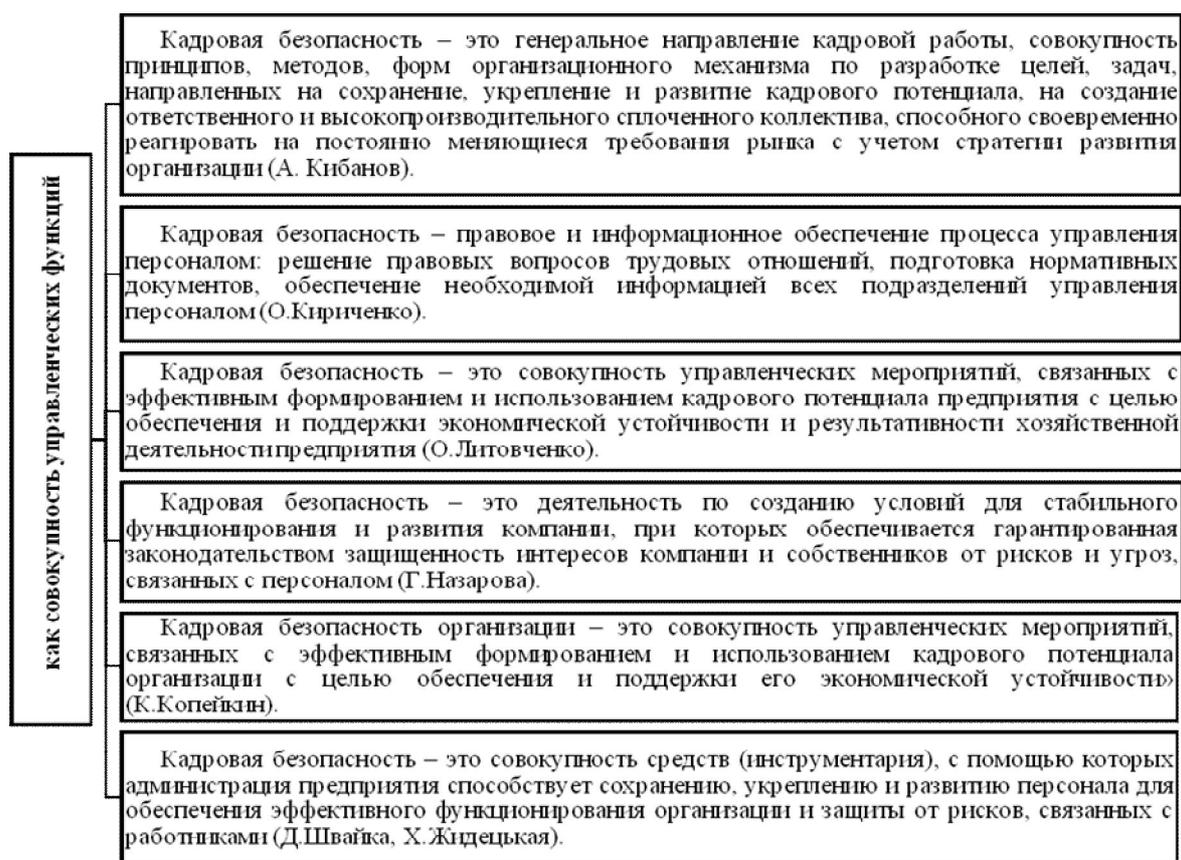


Рисунок 3 Функциональный подход к кадровой безопасности (составлено авторами по [10–15])

Кадровая безопасность предприятия, как подсистема экономической безопасности, позволяет предприятию достигать экономического роста путем применения знаний, умений, навыков, опыта, познавательных и духовных способностей своих сотрудников, их интеллектуального уровня и других составляющих, которые и обеспечивают безопасность предприятия в целом (рис. 4).

Целесообразным является определение кадровой безопасности с позиции целевого подхода, поскольку в процессе обеспечения безопасности есть результат, то есть цель осуществления мероприятий (рис. 5). Однако большинство авторов в рамках данного подхода указывают еще на одну особенность кадровой безопасности — это состояние защищенности. Авторы определений, основных на целевом подходе, кадровую безопасность ассоциируют с такой целью

предприятия, как состояние защищенности от угроз и опасностей в трудовой сфере.

Позицию авторов данного подхода можно объяснить с точки зрения возможности определения сущности кадровой безопасности исходя из содержания слова «безопасность». Как свидетельствуют академические словари, под безопасностью следует понимать именно состояние защищенности. С точки зрения авторов дефиниции «кадровая безопасность» с позиции целевого подхода, приоритетной целью хозяйствования является состояние защищенности предприятия, обеспеченное трудовой безопасностью.

На практике принятие управленческих решений происходит обычно в рамках организационной структуры, основанной на иерархии, которая сложилась на основе классического разделения предприятия на функциональные подразделения.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

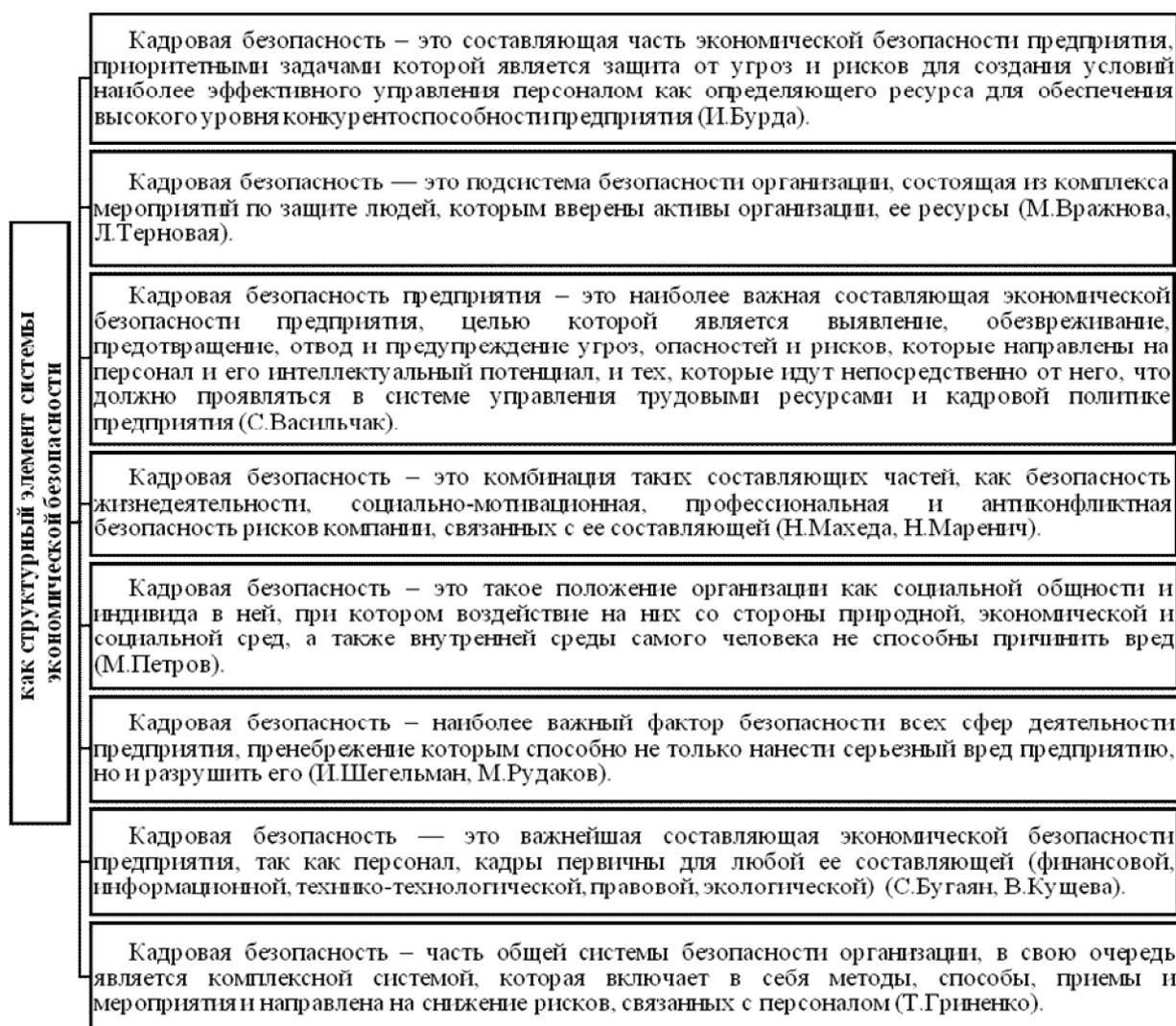


Рисунок 4 Структурный подход к кадровой безопасности (составлено авторами по [16–23])

Преимущества применения процессного подхода к формированию и структуризации процессов управления персоналом в системе экономической безопасности обусловлены информационным взаимодействием субъектов процесса кадровой безопасности и наличием жестких функциональных взаимосвязей между теми элементами организационной структуры предприятия, непосредственно участвующими в бизнес-процессах кадровой безопасности низших уровней. В совокупности данные факторы создают такие весомые преимущества, как большие скорость и оперативность выполнения бизнес-процессов формирования кадровой безопасности и соответственно

меньшие затраты на ее обеспечение. Следует учесть, что при применении процессного подхода к формированию кадровой безопасности организации доминируют стратегически-ориентированные взаимосвязи, направленные на обеспечение экономической, в частности, кадровой безопасности в достижении стратегической цели организации.

Процессный принцип управления кадровой безопасностью является перспективным управленческим механизмом, поскольку он предусматривает формирование бизнес-процессов, охватывающих все сферы деятельности предприятия, и осуществляет передачу полномочий и ответственно-

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

сти от верхнего уровня функционального управления к руководителям бизнес-процессов. Применение процессного подхода при управлении кадровой безопасностью предполагает выделение бизнес-процессов, для которых межфункциональные противоречия перестают быть основным источником проблем и ошибок; четкую формализацию и реструктуризацию выделенных бизнес-процессов; назначение обладателей (ответственных) бизнес-процессов и построение системы управления такими бизнес-процессами в пределах определенного набора подсистем (рис. 6).

Ресурсный подход к кадровой безопасности указывает на необходимость наличия ресурсов соответствующего количества и качества для реализации мер обеспечения безопасности организации (рис. 7).

Нецелесообразно кадровую безопасность сочетать только с обеспеченностью предприятия кадровыми ресурсами, формированием эффективной системы управ-

ления персоналом и коммуникационной политики, поскольку наличие всех составляющих не гарантирует отсутствия влияния на них кадровых угроз и опасностей.

Преимуществами ресурсного потока к кадровой безопасности являются:

- выбор стратегии развития объекта в зависимости от сформированного целевого потока ресурсов;
- комплексное управление совокупностью ресурсных потоков;
- оптимизация ресурсных потоков посредством изменения их параметров;
- нивелирование диспаритета между участниками социально-экономических систем в процессе привлечения и использования ресурсов.

На региональном уровне применение ресурсного подхода позволяет обеспечить инфраструктурное единство, в частности, трудовые ресурсы являются связующим звеном систем образования, здравоохранения, отраслевых промышленных систем.

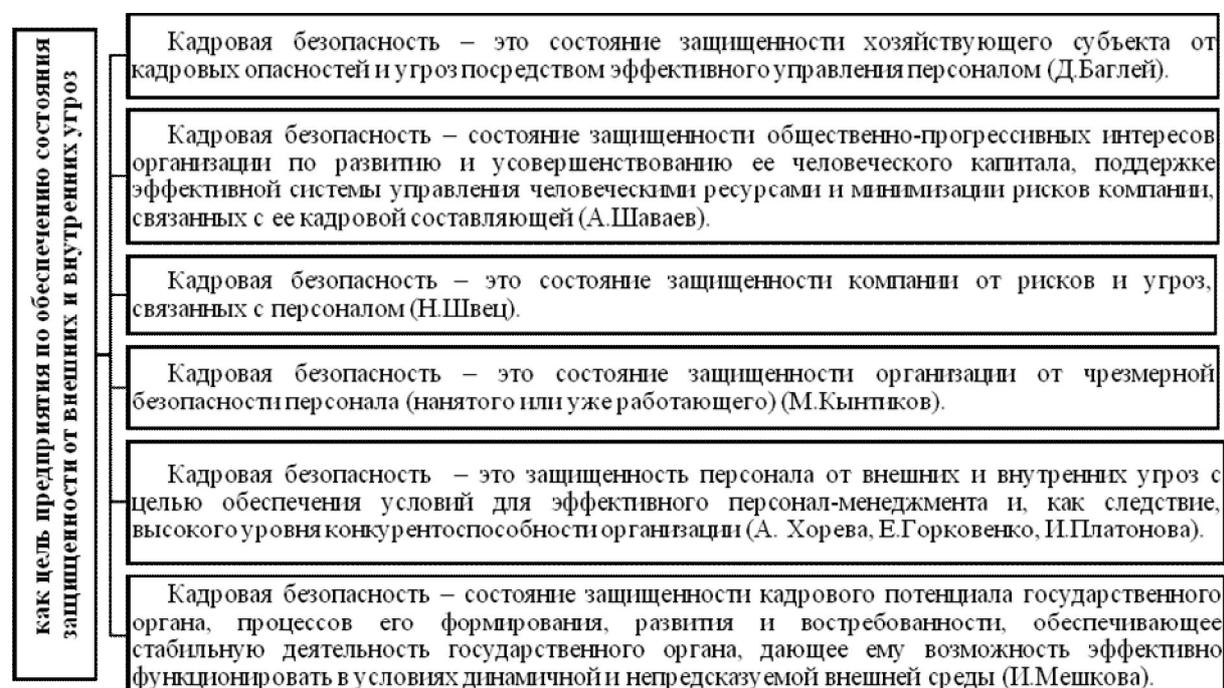


Рисунок 5 Целевой подход к кадровой безопасности (составлено авторами по [24–29])

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

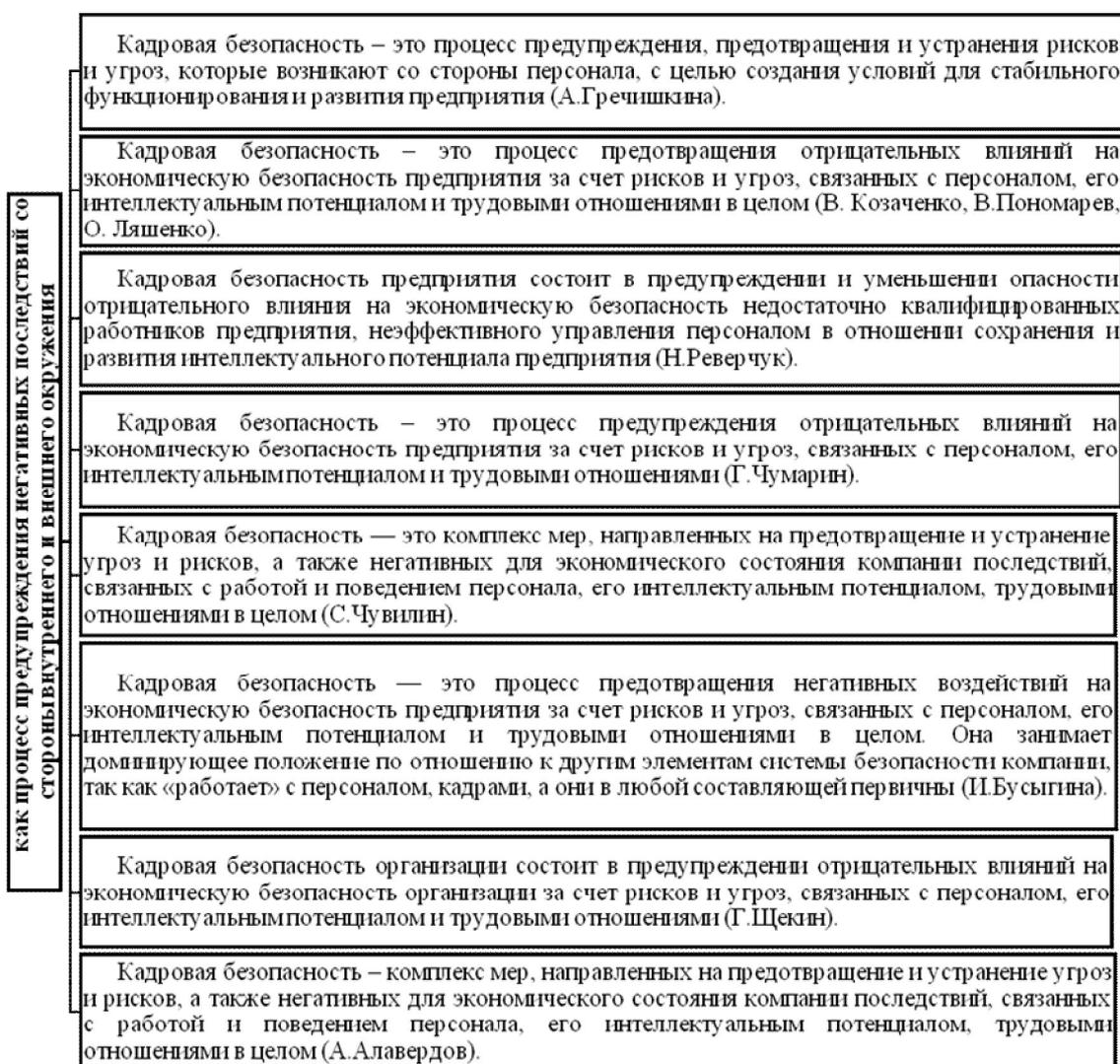


Рисунок 6 Процессный подход к кадровой безопасности (составлено авторами по [30–37])

Считаем, что вышеперечисленные подходы к определению термина «кадровая безопасность» необходимо рассматривать как взаимодополняемую систему определений, раскрывающую сущность исследуемой дефиниции. Однако, на наш взгляд, теоретико-методологические подходы недостаточно полно характеризуют кадровую безопасность в современных кризисных условиях. Поскольку в условиях динамичной внутренней и внешней среды кадровая политика предприятия должна быть достаточно гибкой и адаптивной с целью своевременного реагирования на происходящие изменения, обеспечивая эффективную работу системы

кадровой безопасности предприятия. Авторский подход к определению термина «кадровая безопасность» предполагает использование комбинированного подхода.

Кадровая безопасность — это сбалансированная комплексная система социально-трудовых отношений участников производственного процесса, которая устойчива к влиянию негативных факторов внешней и внутренней среды, определяемая качественными, количественными и компетентными характеристиками трудового потенциала и обеспечивающая эффективное развитие человеческих ресурсов (сформулировано авторами).

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

<p>как рациональное использование трудовых ресурсов</p>	<p>Кадровая безопасность – это обеспеченность предприятия кадровыми ресурсами, формирование эффективной системы управления персоналом и коммуникационной политики (И.Шульга).</p>
	<p>Кадровая безопасность – это состояние экономической системы, при котором происходит эффективное взаимодействие всех ее функциональных составляющих (О.Лашенко).</p>
	<p>Кадровая безопасность организации – это совокупность средств (инструментария), с помощью которых администрация организации способствует сохранению, укреплению и развитию персонала для обеспечения эффективного функционирования организации и защиты от рисков, связанных с работниками, что в совокупности должно влиять на организацию (Н.Эриашвили).</p>
	<p>Кадровая безопасность организации – ее обеспеченность кадровыми ресурсами, формирование эффективной системы управления персоналом и коммуникационной политики (В.Сенчагов).</p>
	<p>Кадровая безопасность организации – это правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом: решение правовых вопросов трудовых отношений, подготовка нормативных документов, обеспечение необходимой информацией всех подразделений управления персоналом (А.Р. Алавердов).</p>
	<p>Кадровая безопасность – генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по разработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации (О.Калмыкова).</p>
	<p>Кадровая безопасность – состояние системы социально-трудовых отношений между ее участниками (работодателем, работниками, государственными и иными общественными институтами), обеспечивающее возможность полной реализации и защищенность жизненно важных их интересов от внешних и внутренних угроз через достижение сбалансированности интересов каждого из участников отношений, а также способствующее эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов (Н.Кузнецова).</p>
	<p>Кадровая безопасность – это такое состояние индивидуумов, коллектива предприятия, его человеческого потенциала и системы управления персоналом, при котором обеспечивается эффективное использование экономического потенциала и развитие предприятия (Л.Калиниченко).</p>
<p>Кадровая безопасность – некое состояние человеческого капитала, оптимально взаимодействующее друг с другом, направленное на формирование качественных и количественных профессиональных характеристик с особым акцентом на потенциал, обеспечение сохранности целостности и стабильного развития общества в целом и индивида в частности при условии нивелирования угроз потери самостоятельности в различных отраслях науки, техники, образования и иных сферах деятельности, а также оптимизации кадровой политики организации и государства (Г. Крохичева, Э. Архипов, М. Виноградова, Д. Деточка).</p>	

Рисунок 7 Ресурсный подход к кадровой безопасности (составлено авторами по [38–46])

Выводы и направления дальнейших исследований. Таким образом, подводя итоги проведенного теоретического исследования, можно утверждать, что кадровая безопасность предприятия — это сложное и многоаспектное понятие, используемое в различных значениях экономической теории, теорией управления персоналом, экономикой труда, социологией и политологией. Независимо от приверженности к какому-

либо отдельному подходу к дефиниции кадровой безопасности, именно от ее обеспечения зависит текущий и возможный будущий результат функционирования предприятия. Вектор дальнейших исследований направлен на обоснование методологической базы оценки уровня развития кадровой безопасности предприятия и региона, а также на поиск эффективных инструментов обеспечения кадровой безопасности.

Библиографический список

1. Панкратьев, В. В. *Кадровая безопасность* [Текст] : учебник для вузов / В. В. Панкратьев. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 211 с.
2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании* [Текст] : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — М. : Альфа-Пресс, 2011. — 688 с.
3. *Анализ современного состояния научных исследований в сфере кадровой безопасности* [Текст] / Е. А. Астахова и др. // *Вестник Северо-Кавказского федерального университета*. — 2018. — № 5 (68). — С. 31–39.
4. Мишина, С. В. *Подходы к определению сущности понятия «кадровая безопасность»* [Электронный ресурс] / С. В. Мишин, А. Ю. Мишин. — Режим доступа: <https://docplayer.ru/67937305-Podhody-k-opredeleniyu-sushchnostiponyatiya-kadrovaya-bezopasnost.html>.
5. *Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ* [Текст] / Е. В. Дробот и др. // *Креативная экономика*. — 2021. — Т. 15. — № 4. — С. 1501–1522.
6. Борисов, И. А. *Кадровая безопасность России: ключевые проблемы и пути решения* [Текст] / И. А. Борисов, С. Б. Гиниева // *Достойный труд — основа стабильного общества : мат-лы VI междунар. науч.-практ. конф. В 2 т. Т. 1*. — Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2014. — 290 с.
7. *Кадровая безопасность как один из ключевых факторов экономической безопасности региона* [Текст] / С. Н. Митяков, М. В. Ширяев, Н. Н. Яковлева, Ц. Чжао // *Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы : мат-лы II междуна. науч.-практ. конф.* — Нижний Новгород : Нижегородский государственный технический университет имени Р. Е. Алексеева, 2014. — С. 216–221.
8. Турчинов, А. И. *Кадровая безопасность России: постановка проблемы* [Текст] / А. И. Турчинов // *Государственная служба*. — 2010. — № 4 (66). — С. 19–22.
9. Яркова, Т. М. *Современные подходы обеспечения кадровой безопасности организаций в России* [Текст] / Т. М. Яркова // *Экономика труда*. — 2022. — Т. 9. — № 3. — С. 731–742.
10. Кибанов, А. Я. *Кадровая безопасность в системе безопасности организации* [Текст] / А. Я. Кибанов // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. — 2010. — № 10. — С. 30–35.
11. Кириченко, О. А. *Менеджмент внешнеэкономической деятельности* [Текст] : учеб. пособ. / О. А. Кириченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — К. : Знание-Пресс, 2002. — 384 с.
12. Литовченко, О. Ю. *Формирование кадровой безопасности предприятий АПК* [Текст] : автореф дис. ... канд. экон. наук. / О. Ю. Литовченко. — Киев, 2010. — 26 с.
13. Назарова, Г. *Предпосылки создания системы кадровой безопасности предприятия* [Текст] / Г. Назарова // *Региональные аспекты развития производительных сил Украины : науч. жур.* — Тернополь : Терноп. нац. экон. ун-т, 2010. — Вып. 15. — С. 34–37.
14. Копейкин, Г. К. *Экономическая безопасность в системе управления персоналом* [Текст] : учебник / Г. К. Копейкин. — СПб. : СПбГУЭФ, 2015. — 116 с.
15. Швайка, Л. А. *Некоторые вопросы сущности кадровой безопасности предприятия* [Текст] / Л. А. Швайка, Х. В. Жидецькая // *Полиграфия и издательское дело*. — 2012. — № 4 (56). — С. 158–163.
16. Бурда, И. Я. *Экономическая безопасность предприятия и место в ней кадровой безопасности* [Электронный ресурс] / И. Я. Бурда. — Режим доступа: <http://economy.nauka.com.ua/index.php>.
17. Вражнова, М. Н. *Социология кадровой безопасности* [Текст] : учебное пособие / М. Н. Вражнова, Л. О. Терновая. — М. : Этносоциум, 2017. — 276 с.
18. Васильчак, С. В. *Кадровая безопасность предпринимательства — основа экономического развития* [Текст] / С. В. Васильчак // *Научный вестник НЛТУ Украины*. — 2009. — Вып. 19.12. — С. 122–128.
19. Махеда Н. Г. *Социально-мотивационные составляющие кадровой безопасности* [Текст] / Н. Г. Махеда, А. И. Маренич // *Финансовый журнал: международный научно-практический журнал / Черкасский институт банковского дела НБУ (г. Киев)*. — 2012. — № 2 (6). — С. 38–45.
20. Петров, М. И. *Экономическая безопасность предприятия: сущность, трактовки, точки зрения* [Текст] / М. И. Петров // *Менеджер*. — 2002. — № 1 (17). — С. 67–71.

21. Шегельман, И. Р. Кадровая безопасность [Текст] : учебно-метод. пособие / И. Р. Шегельман, М. Н. Рудаков. — Петрозаводск : ПетрГУ, 2016. — 96 с.
22. Бугаян, С. А. Обеспечение кадровой безопасности предприятия [Текст] / С. А. Бугаян, В. А. Куцева // Российский Академический журнал. — 2013. — № 3. — Т. 25. — С. 28–29.
23. Гриненко, Т. Г. Управление кадровыми рисками как инструмент формирования кадровой безопасности организации [Текст] / Т. Г. Гриненко // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. — 2018. — № 5 (37). — С. 97–110.
24. Баглей, Д. Ю. Технологии кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Баглей Дмитрий Юрьевич ; Юж. федер. ун-т. — Ростов-на-Дону : [б.и.], 2007. — 35 с.
25. Шаваев, А. Г. Экономическая безопасность [Текст] : энциклопедия / А. Г. Шаваев. — М. : Правовое просвещение, 2015. — 288 с
26. Швеиц, Н. Методика выявления и сбережения кадровой безопасности персонала, или как победить злоупотребления персонала [Текст] / Н. Швеиц // Персонал. — 2006. — № 5. — С. 70–74.
27. Кынтиков, М. В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Кынтиков Михаил Валерьевич ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. — М. : [б.и.], 2011. — 25 с.
28. Хорева, А. И. Управление кадровой безопасностью организации [Текст] / А. И. Хорева, Е. В. Горковенко, И. В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2014. — № 11. — С. 181–184.
29. Мешкова, И. В. Кадровая безопасность как концепт кадровой политики в условиях социальных изменений [Текст] / И. В. Мешкова // Миссия конфессий. — 2020. — Т. 9. — Ч. 8 (49). — С. 883–887.
30. Гречишкина, А. А. Сущность понятия «кадровая безопасность» предприятий железнодорожного транспорта [Текст] / А. А. Гречишкина // Научный вестник Херсонского государственного университета. Серия : Экономические науки. — 2014. — Вып. 6. — Ч. 2. — С. 144–146.
31. Козаченко, А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизмы обеспечения [Текст] : монография / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, О. М. Лященко. — К. : Либра, 2003. — 280 с.
32. Реверчук, Н. И. Управление экономической безопасностью предпринимательских структур [Текст] / Н. И. Реверчук. — Львов : ЛБИ НБУ, 2004. — 195 с.
33. Чумарин, И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. — 2003. — № 2. — С. 34.
34. Чувилин, С. А. Надежность персонала как один из факторов безопасности в условиях рынка [Текст] / С. А. Чувилин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия : Социология. Политология. — 2013. — Т. 13. — Вып. 1. — С. 56–58.
35. Бусыгина, И. С. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) [Текст] / И. С. Бусыгина // Ученые записки. — 2013. — Т. 2. — № 2. — С. 46–49.
36. Щекин, Г. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] : учебник / Г. В. Щекин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. — 280 с.
37. Алавердов, А. Р. Управление кадровой безопасностью организации [Текст] : учебник / А. Р. Алавердов. — М. : Эриус, 2016. — 176 с.
38. Шульга, И. П. Экономическая безопасность эмиссионной деятельности акционерных обществ [Текст] : монография / И. П. Шульга. — Черкассы : Маклаут, 2010. — 425 с.
39. Лященко, О. Ю. Кадровая безопасность как подсистема в системе экономической безопасности предприятия [Электронный ресурс] / О. Ю. Лященко. — Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe2007-3/laschenko_307.htm.
40. Эриашивили, Н. Д. Экономическая безопасность [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / Н. Д. Эриашивили. — М. : Амедика, 2016. — 295 с.

41. Сенчагов, В. К. *Экономическая безопасность России: общий курс [Текст] : учебник / В. К. Сенчагов. — М. : БИНОМ, 2017. — 819 с.*
42. Алавердов, А. Р. *Управление кадровой безопасностью организации [Текст] : учебник / А. Р. Алавердов. — М. : Маркет ДС, 2010. — 176 с.*
43. Калмыкова, О. Ю. *Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации [Текст] : учебное пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова. — Самара : Изд-во Самарского университета, 2018. — 68 с.*
44. Кузнецова, Н. В. *Понятийный анализ кадровой безопасности [Текст] / Н. В. Кузнецова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2011. — № 4. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru> (дата обращения: 17.09.2022).*
45. Калиниченко, Л. Л. *Методологический подход к управлению персоналом предприятий железнодорожного транспорта в условиях реформирования отрасли [Текст] : монография / Л. Л. Калиниченко. — Харьков : УкрДазт, 2012. — 382 с.*
46. *Кадровая безопасность в системе экономической безопасности [Текст] / Г. Е. Крохичева и др. // Наукovedenie : интернет-журнал. — 2016. — Т. 8. — № 3. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>.*

© Брюхина Н. Г.

© Коваленко Н. В.

Рекомендована к печати к.э.н., доц. каф. ЭиУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым О. В.

Статья поступила в редакцию 20.12.2022.

PhD in Economics, Assistant Professor Briukhina N. G. (*LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, anka033@yandex.ru*), **Doctor of Economic Sciences, Professor Kovalenko N. V.** (*DonSTI, Alchevsk, LPR, sonatak96@gmail.com*)

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE CONCEPT OF PERSONNEL SECURITY OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

Based on the analysis of existing studies, the article systematizes theoretical and methodological approaches to the definition of “personnel security” of socio-economic systems and presents the characteristics of each of the approaches. The author’s approach to the definition of the term “personnel security” is formulated.

Key words: *personnel security, economic security, labor resources, socio-economic system, region, enterprise.*