

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

Департамент магистратуры (бизнес-программ)

(наименование)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Экономическая безопасность, учет и аудит

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: «Кадровая безопасность и совершенствование ее оценки как
инструмента обеспечения экономической безопасности организаций»

Студент

Т.И. Иванова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.-р. экон. наук, профессор, Д.Л. Савенков

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты оценки кадровой безопасности организации как инструмента обеспечения экономической безопасности	8
1.1 Понятие и объекты кадровой безопасности организации	8
1.2 Методические основы оценки кадровой безопасности как инструмента обеспечения экономической безопасности организации	14
1.3 Угрозы кадровой безопасности организации и способы их минимизации	29
2 Оценка кадровой безопасности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» в условиях обеспечения экономической безопасности	40
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция».....	40
2.2 Анализ состава, структуры и динамики кадров в организациях	54
2.3 Анализ системы кадровой безопасности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» в условиях обеспечения экономической безопасности	65
3 Совершенствование оценки кадровой безопасности организаций в условиях обеспечения экономической безопасности	72
3.1 Модель оценки кадровой безопасности организаций для обеспечения экономической безопасности	72
3.2 Рекомендации по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг» и оценка их экономической эффективности	78
Заключение	85
Список используемых источников.....	94
Приложение А Бухгалтерский баланс ООО «Эдиент Ситинг» за 2020 г.....	100

Приложение Б Отчет о финансовых результатах ООО «Эдиент Ситинг» за 2020г	103
Приложение В Отчет о финансовых результатах ООО «Эдиент Ситинг» за 2019г	105
Приложение Г Бухгалтерский баланс ООО «Валео Сервис» за 2020 г.....	107
Приложение Д Отчет о финансовых результатах ООО «Валео Сервис» за 2020 г	109
Приложение Е Отчет о финансовых результатах ООО «Валео Сервис» за 2019 г.	111
Приложение Ж Бухгалтерский баланс ООО «Металлопродукция» за 2020 г..	113
Приложение И Отчет о финансовых результатах ООО «Металлопродукция» за 2020 г	115
Приложение К Отчет о финансовых результатах ООО «Металлопродукция» за 2019 г	117
.....	117

Введение

Актуальность магистерской диссертации. В настоящее время, эффективная деятельность любой организации требует определенных инструментов обеспечения безопасности. Таким инструментом является оценка кадровой безопасности организация, которая обеспечивает ее эффективное функционирование и успешное существование. Экономический субъект обязан иметь эффективную систему кадровой безопасности предприятия для обеспечения устойчивого развития. Основной целью оценки кадровой безопасности является обеспечение экономической безопасности предприятия. Выделяют следующие задачи оценки кадровой безопасности:

- сбор, анализ и систематизация данных о бизнес-среде и кадровых угрозах внутри компании;
- выявление внешних и внутренних угроз для функционирования организации;
- выявление рисков и подготовка рекомендаций по вопросам правовой защиты от незаконных кадровых угроз.

Таким образом, в современных условиях каждая организация должна владеть методикой оценки кадровой безопасности для обеспечения экономической безопасности организации, Это связано с тем, что именно несвоевременная оценка кадровых рисков, несанкционированных действий сотрудников может привести к негативным последствиям и высоким рискам, что подтверждает актуальность темы исследования.

Объектами исследования являются ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис» и ООО «Металлопродукция».

Предметом исследования является комплекс теоретических и методических проблем, связанных с оценкой кадровой безопасности для обеспечения экономической безопасности организации.

Целью работы является разработка мероприятий по совершенствованию оценки кадровой безопасности как инструмента обеспечения экономической безопасности организации.

Гипотеза исследования состоит в том, что предложенные мероприятия по совершенствованию методики оценки кадровой безопасности будут способствовать обеспечению экономической безопасности организации.

Для достижения вышеуказанной цели в работе выделены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты оценки кадровой безопасности как инструмента обеспечения экономической безопасности организаций;
- раскрыть технико-экономическую характеристику деятельности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис» и ООО «Металлопродукция»;
- оценить кадровую безопасность ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» и ее влияние на экономическую безопасность;
- рекомендовать направления по совершенствованию оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности.

Теоретико-методологической основой работы явились труды ведущих ученых, в области кадровой безопасности, бухгалтерского учета, управленческого учета, законодательные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации, периодические издания.

Значительный вклад в изучение теоретико-методических и практических вопросов кадровой безопасности внесли ведущие ученые такие как: С.В. Даниленко, О.Ф. Яременко, А.Ю. Романко, Т.Л. Зубко, В.В. Лаптиева, Г.О. Ткачук и др.

Несмотря на разработанность темы исследования, современные условия требуют совершенствования системы кадровой безопасности на предприятии.

Базовыми для настоящего исследования явились нормативно-законодательные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации, а также нормативные документы, данные бухгалтерского учета и публичной отчетности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция».

Методы исследования: индукция, дедукция, анализ, синтез, графический, классификация и группировка.

Опытно-экспериментальной базой исследования выступили организации, которые занимаются поставкой частей и принадлежностей для автотранспортных средств.

Научная новизна исследования заключается в систематизации, теоретическом обобщении, развитии организационно-методических положений по совершенствованию оценки кадровой безопасности как инструмента обеспечения экономической безопасности организаций.

К основным научным результатам магистерской диссертации относятся следующие:

- уточнено понятие «кадровая безопасность» как совокупность мероприятий, направленных на предотвращение и предупреждение негативного влияния на экономическую безопасность организации рисков, связанных с деятельностью персонала, его квалификацией, интеллектуальными способностями и трудовыми отношениями с коллективом;
- уточнены показатели кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности и методика их определения;
- разработана модель оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию оценки кадровой безопасности организации как инструмента обеспечения экономической безопасности.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования основных результатов в практической деятельности исследуемых организаций.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются установленной целью, а также задачами исследования, комплексным исследованием проблем кадровой безопасности для обеспечения экономической безопасности организаций, применяемыми данными учета и публичной отчетности объектов исследования.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в разработке плана исследования, изучении нормативных актов, научных работ по теме выпускной квалификационной работы, выполнении магистерского исследования, в написании научной публикации по теме исследования.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течении всего исследования. Основные положения диссертационного исследования отражены в 2 работах, общим объемом – 0,6 п.л.

На защиту выносятся:

- уточненное понятие «кадровая безопасность» как совокупность мероприятий, направленных на предотвращение и предупреждение негативного влияния на экономическую безопасность организации рисков, связанных с деятельностью персонала, его квалификацией, интеллектуальными способностями и трудовыми отношениями с коллективом;
- уточненные показатели кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности и методика их определения;
- разработанная модель оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности.

Объем и структура работы. Магистерская диссертация включает введение, три главы, заключение, список использованной литературы, иллюстрирована таблицами, рисунками, имеет приложения.

1 Теоретические аспекты оценки кадровой безопасности организации как инструмента обеспечения экономической безопасности

1.1 Понятие и объекты кадровой безопасности организации

Одним из важных факторов роста потенциала и повышения конкурентоспособности современных промышленных предприятий является эффективная система управления. Процессы глобализации, европейские тенденции развития и современные изменения в отечественной экономике заставляют предприятия искать новые средства обеспечения эффективной системы экономической безопасности и противодействия внешним и внутренним угрозам.

Успешное функционирование современных предприятий зависит от наличия рациональных мер по обеспечению их безопасности, поскольку основные угрозы и риски связаны с сотрудниками или персоналом, которые являются одновременно источником угроз и объектом безопасности персонала. Поэтому важной составляющей экономической безопасности является кадровая безопасность промышленных предприятий.

В целях защиты от злоупотреблений, поиска решений проблем предотвращения преступности в экономике, правонарушений, связанных с сотрудниками предприятия, повышения кадрового потенциала и лояльности, необходимо проводить глубокие и систематические исследования кадровой безопасности в современных промышленных предприятиях.

Значительный вклад в исследование кадровой безопасности хозяйствующих субъектов внесли как отечественные, так и зарубежные ученые, такие как: Архипов Е.Л., Башинская И.О., Гончарова К.Х., Запара А.П., Ковтуненко Ю.В., Крохичева Х.Е., Светличная В.Ю., Слива О.З., Шыра Т.Б. и

другие. Исследования этих ученых подчеркивают: взаимосвязь финансово-экономической и кадровой безопасности как составной части, раскрываются основные цели, объекты и субъекты кадровой безопасности, исследуются правонарушения в области кадровой безопасности и т.д.

Из исследованных отечественных и зарубежных источников вопрос разработки мер по минимизации угроз кадровой безопасности на промышленных предприятиях и направление на усиление кадровой составляющей экономической безопасности изучены недостаточно.

Несмотря на значительное внимание к вопросу кадровой безопасности, организационные меры безопасности ограничены кадровым контролем или разбросаны по многочисленным угрозам. Не уделено внимания основным угрозам кадровой безопасности промышленных предприятий, мерам по их минимизации и организационному усилению защиты.

Повышение роли менеджмента сотрудников в управлении предприятием, либерализация рынка труда и демократизация общества способствуют возрастанию роли кадровой безопасности. Проверка и выбор рациональных решений для обеспечения экономической безопасности предприятия и ее оптимизации – сложный процесс.

Таким образом, эффективная организованная политика в кадровой сфере позволяет существенно снизить возможные потери предприятия. В настоящее время не существует общепринятого определения понятия «кадровая безопасность», основные различия в трактовке этого понятия среди ученых заключаются в рассмотрении кадровой безопасности как безопасности, как процесса, как составляющей экономической безопасности, за счет использования каждым ученым авторских подходов.

Анализ определений понятия «кадровая безопасность» приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Определения понятия «Кадровая безопасность»

Автор	Определение
1	2
С.В. Даниленко	Под кадровой безопасностью понимается состояние защищенности хозяйствующего субъекта от кадровых опасностей и угроз, или трактуется как процесс предотвращения негативного воздействия на экономическую безопасность предприятий за счет устранения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в общем
О.Ф. Яременко	Кадровая безопасность характеризует наличие максимально эффективной кадровой структуры предприятия, в которой эффективное функционирование всех компонентов экономической системы, защищенность и способность противостоять внутренним и внешним воздействиям, связанным с персоналом, обеспечивает взаимное удовлетворение их интересов и развитие
А.Ю. Романко	Безопасность персонала - это процесс предотвращения, минимизации и мониторинга внешних угроз для персонала и внутренних угроз, связанных с персоналом
Т.Л. Зубко, В.В. Лаптиева	Безопасность персонала можно определить как функциональную составляющую экономической безопасности, которая является характеристикой защиты интересов предприятия от угроз, которые напрямую связаны с действиями или бездействием персонала
Г.О. Ткачук	Кадровая безопасность - основная функциональная составляющая экономической безопасности предприятия, предполагающая сохранение и развитие интеллектуального потенциала предприятия, эффективное управление персоналом
Т.В. Момот, Чжан Хаюи, Д. Т. Момот	Кадровая безопасность - это синтетическая категория экономической теории, управления персоналом, социологии управления и экономики труда, которая определяется как деятельность по созданию условий для стабильного функционирования и развития предприятия, обеспечивающая защиту интересов предприятия от рисков и рисков. угрозы, связанные с собственными сотрудниками и самим персоналом от внутренних и внешних угроз, таких как шантаж, азартные игры с конкурентами, нападения на жизнь и здоровье сотрудников и т. д.
Т.С. Бушман	Кадровая безопасность - это процесс предотвращения дестабилизирующих воздействий со стороны персонала, приоритетной задачей которого является создание условий безопасности предприятия для обеспечения его эффективного функционирования

Продолжение таблицы 1

1	2
С.П. Мищенко	Под интеллектуальной и кадровой безопасностью предприятий следует понимать характеристики состояния предприятия, в котором работают все области интеллектуальной и кадровой сферы, совокупность принципов, методов, механизма управления персоналом, направленных на обнаружение, нейтрализацию, предотвращение, предупреждение и предотвращение угроз, опасности и риски, направленные на персонал и его интеллектуальный потенциал
И.О. Тарасенко, К.С. Филимонюк	Безопасность персонала - это процесс предотвращения или минимизации воздействия на экономическую безопасность компании путем устранения угроз, связанных с персоналом предприятия
О.Ю. Чорна, А.Х. Высоколенко	Безопасность персонала - это не результат, а постоянный процесс предотвращения нежелательных действий персонала, которые могут нанести вред предприятию
А.М. Морозова, А.О. Лысенко	Кадровая безопасность - элемент экономической безопасности предприятий при условии, что она включает в себя все этапы организации и управления, направленные на установление трудовых и социально-культурных связей, обеспечение безубыточности деятельности предприятия
М.А. Молчанов	Концепция «кадровой безопасности» - это процесс предотвращения негативного воздействия на экономическую безопасность компании за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом

Перейдем к анализу критериев, составляющих термин «кадровая безопасность» (таблица 2).

Таблица 2 – Анализ критериев, составляющих термин «кадровая безопасность»

Критерии	Источники												
	[15]	[16]	[17]	[20]	[22]	[23]	[24]	[25]	[26]	[28]	[32]	[39]	[52]
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Состояние безопасности	+						+		+	+		+	+
Процесс предотвращения негативных эффектов / нежелательных действий / дестабилизирующих	+												

воздействий													
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Наличие максимально эффективной кадровой структуры предприятия		+											
Процесс предотвращения, минимизации и мониторинга			+										
Функциональный компонент / элемент экономической безопасности				+	+						+		
Синтетическая категория						+							
Мероприятия по созданию условий для стабильного функционирования и развития предприятия						+							
Рейтинг состояния предприятия								+					

Большинство авторов (отечественных и зарубежных) придерживаются мнения, что кадровая безопасность - это процесс предотвращения негативных влияний или нежелательных действий, либо дестабилизирующих воздействий на финансово-экономическую безопасность предприятия, ожидаемых от персонала (сотрудников), с целью повышения его эффективности.

Также кадровую безопасность следует рассматривать как совокупность составляющих. Необходимо охарактеризовать каждую составляющую:

- безопасность здоровья работников включает создание безопасных условий труда, минимизацию производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- физическая безопасность включает реализацию мер, направленных на предотвращение появления внешних опасностей среди работников или членов их семей;

- безопасность труда предполагает создание безопасных условий труда;

- технологическая безопасность заключается в использовании передового опыта и внедрении современных технологий и оборудования;

- административная безопасность заключается в определении и контроле кадрового потенциала и последовательной объективной оценке результатов работы;

- интеллектуальная безопасность заключается в повышении профессиональных навыков и знаний сотрудников, стимулировании кадровой инициативы, инновациях для развития персонала;

- информационная безопасность включает определение потребности в персонале, его привлечение и размещение, прогнозирование структуры и оценку результатов соответствующей работы, совершенствование профессиональных знаний и навыков, а также умений;

- эстетическая безопасность проявляется в проведении обучающих семинаров и дискуссий, удовлетворенности сотрудников своей работой за счет мотивации;

- финансовая безопасность связана с обеспечением доверия персонала на рабочем месте и стабильности оплаты труда в соответствии с квалификацией и качеством выполняемой работы;

- антиконфликтная безопасность связана с использованием дипломатических мер для избежания внутренних корпоративных разногласий и напряженности в коллективе. Меры предотвращения конфликтов включают меры предосторожности, сбор информации и тщательный анализ факторов, которые являются движущей силой конфликта;

- патриотическая безопасность раскрывается при создании позитивного и дружественного психологического климата среди сотрудников и сплочении персонала вокруг общих целей предприятия;

- психологическая и коммуникативная безопасность включает в себя последовательность, неконфликтность в общении на разных уровнях, взаимопомощь, положительный микроклимат на предприятии;

- пенсионное обеспечение и страховое обеспечение связаны с социальной защитой, страхованием персонала (медицинским и пенсионным);

- гарантия карьеры связана с продвижением персонала в обучении и самореализацией во время работы.

Все компоненты безопасности персонала рассматриваются как система взаимосвязанных компонентов и являются элементами одной системы. Важнейшая часть работы менеджера по персоналу – обеспечение кадровой безопасности на предприятии. Необходимо анализировать как внутренние, так и внешние угрозы.

Таким образом, на основании проведенного исследования считаем, что кадровая безопасность представляет собой совокупность мероприятий, направленных на предотвращение и предупреждение негативного влияния на экономическую безопасность организации рисков, связанных с деятельностью персонала, его квалификацией, интеллектуальными способностями и трудовыми отношениями с коллективом.

1.2 Методические основы оценки кадровой безопасности как инструмента обеспечения экономической безопасности организации

Экономическая безопасность предприятия призвана обеспечить стабильное и непрерывное функционирование хозяйствующего субъекта. Изучение состояния экономической безопасности является одним из ключевых

факторов для предприятий, так как уровень ее защищенности зависит от финансового состояния. Цель управления персоналом в системе экономической безопасности предприятия - найти способы минимизировать риски и угрозы для сотрудников. Обеспечение экономической безопасности – одна из важнейших задач, стоящих перед предприятиями. Общая система интегрированного управления предприятием тесно связана с безопасностью и управлением персоналом.

В основе метода поддержания экономической безопасности предприятия лежит комплекс мер и организационных мероприятий по его реализации и мониторингу, позволяющих достичь наивысшего уровня экономической безопасности. Меры по организации экономической безопасности на предприятии:

- прогноз. Анализ внешней и внутренней среды, т.е. анализ степени защищенности различных структур предприятия и прогноз возможных угроз или ущерба;

- немедленный ответ. Выявление причин угроз и их возможное повторение в будущем;

- планирование. Разработка мероприятий по возмещению ущерба и мероприятий по устранению рецидивов [17].

Чтобы предприятие могло успешно существовать в будущем, оно должно успешно прогнозировать ситуацию во внешней среде и выявлять возможные угрозы, которые могут быть опасны для предприятия в будущем.

«Основным направлением кадровой политики предприятия как в количественном, так и в качественном отношении должно быть определение потребности в рабочей силе, формы ее обращения и использования» [19].

При приеме на работу необходимо обращать внимание на такие качественные показатели, как:

- наличие долгов;

- наличие детей и алиментов;
- судимость/административные правонарушения;
- высокая самооценка потенциального сотрудника во время собеседования и способность подтверждать данную самооценку;
- данные от судебных приставов-должников;
- наличие аварий и др.

Для оптимального управления сотрудниками службе экономической безопасности желательно не реже одного раза в год проводить SWOT- анализ предприятия, акцентируя внимание на том, какие угрозы и какие возможности таит в себе внешняя среда. Поэтому кадровые службы и менеджмент в целом при анализе внутренней среды интересуются, какие сильные и слабые стороны точно определяют отдельные компоненты предприятия и предприятие в целом (таблица 3).

Таблица 3 – SWOT-анализ предприятия на предмет обеспечения экономической безопасности персонала

Внутренняя среда	Внешняя среда
<p>Сильные стороны</p> <p>устойчивое финансовое положение организации;</p> <p>молодой коллектив;</p> <p>хорошая деловая репутация;</p> <p>перспективы развития на предприятии;</p> <p>стимулы и стимулы;</p> <p>компетентность менеджеров;</p> <p>удобное расположение организации</p>	<p>Возможности</p> <p>сотрудничество с университетами для повышения квалификации;</p> <p>внедрять новые технологии;</p> <p>набор и обучение новых сотрудников</p>
<p>Слабые стороны</p> <p>высокая текучесть кадров;</p> <p>стрессовые условия труда;</p> <p>отсутствует автоматизированный учет сертификационной информации;</p> <p>нет ответственного / консультанта за ход деятельности сотрудников</p>	<p>Угрозы</p> <p>освоение новых технологий;</p> <p>ограниченные человеческие ресурсы на рынке труда;</p> <p>влияние личностных качеств сотрудника на выполнение работы/задач;</p> <p>возможность утечки информации недобросовестными сотрудниками</p>

Чтобы успешно выжить в долгосрочной перспективе, предприятие должно уметь предугадывать то, какие возможности для него открываются. Чтобы понять, как вести команду и чего ожидают сотрудники от поставленных ими условий и задач, проводится этот анализ. То есть необходимо дать понять сотрудникам, что предприятие заинтересовано в их мнении и старается повысить их мотивацию, производительность и качество работы.

Также для более продуктивной работы на предприятии отделу кадров и линейным руководителям помимо должностных инструкций, норм и правил выполняемых работ и прочего необходимо внедрить в качестве рабочего документа образцы тестовых заданий для сотрудников, которые помогут в разработке критериев оценки эффективности персонала. Перечень качественных показателей, по которым оценивается потенциальный претендент на ту или иную должность в каждой организации, индивидуален и зависит от того, кого хотят видеть руководители предприятий на этой должности.

В современных условиях управления на всех крупных предприятиях обычно создаются автономные службы безопасности, а безопасность небольших фирм может обеспечиваться территориальными (районными или городскими) службами, в которых на фирме работают один или несколько охранников. «Такие службы безопасности обычно создаются при местных органах внутренних дел или государственной службе безопасности» [20]. Система кадровой безопасности должна быть подготовлена к ситуациям, в которых могут возникнуть угрозы или риски для предприятия. Служба безопасности обязана предотвращать опасные ситуации.

Целесообразно создать отдельную службу экономической безопасности предприятия, которая бы руководила работой отдельных служб и анализировала внешнюю и внутреннюю среду. Руководству следует трезво оценить свою способность создавать такие условия на предприятии.

«Экономическая безопасность предприятия состоит из нескольких функциональных компонентов, которые имеют разные приоритеты для каждого конкретного предприятия в зависимости от характера угрозы» [21]. В действительности, на данный момент предприятия недостаточно внимательно относятся к системе кадровой безопасности. Кадровая безопасность является очень важным фактором в развитии, непосредственно, экономической безопасности предприятия.

Наем неквалифицированных рабочих, плохая организация места работы, отсутствие развитой системы защиты – данные факторы неизбежно приведут предприятие к убыткам. Под убытками можно подразумевать: мошеннические действия со стороны сотрудников, воровство сотрудниками, неблагонадежное поведение персонала. «Обеспечение экономической безопасности рассматривается прежде всего, как «коммерческая тайна» предприятия, защита информации и ее нематериальных активов» [48].

«На сегодняшний день понятие «экономическая безопасность» получило более широкое объяснение и уже начало включать: атмосферу коллектива, компетентность сотрудников, человеческий фактор, а также, мотивацию к работе» [56]. Выше перечисленные аспекты играют важную роль в степени влияния на кадровую безопасность предприятия. Данные аспекты можно считать внутренними угрозами безопасности предприятия, поскольку они могут принести убытки и нанести сильный ущерб благосостоянию компании. Такими угрозами можно считать утечку конфиденциальной информации, либо раскрытие коммерческой тайны, намеренные действия или бездействие персонала, которые подводят предприятие к убыткам, проблемам с партнерами/конкурентами и возможности изменения деловой репутации организации. Данные угрозы могут расшатать стабильное положение предприятия. В таком случае, это спровоцирует волнение персонала, так как от устойчивости предприятия зависит заработная плата персонала.

«Но, если сотрудников не волнует стабильность предприятия, и они не видят стимулов к улучшению своего финансового положения (карьерный рост, смена деятельности и т. д.), они начинают незаконно улучшать свое материальное положение» [21].

«Целью обеспечения экономической безопасности в процессе управления персоналом является в основном создание высококвалифицированной команды, системы мотивации, решение внутренних тактических задач» [37].

Таким образом, оценка кадровой безопасности является важным инструментом обеспечения экономической безопасности организации.

Начальный этап в процессе обеспечения кадровой безопасности – подбор персонала. Все последующие действия в процессе обеспечения кадровой безопасности зависят от того, как производится выбор и какой сотрудник выбран для работы на предприятии. Поэтому, чтобы не создавать дополнительных сложностей, к этому этапу нужно отнестись со всей серьезностью.

Кадровая политика - это система мер по привлечению именно тех людей, которые соответствуют качественным характеристикам хозяйствующего субъекта. Плохо организованный набор персонала приводит к нежелательным последствиям, таким как текучесть кадров, плохая атмосфера в коллективе, нарушения дисциплины и т. д. Чтобы упростить кадровым службам, а главное руководителям предприятий принятие управленческих решений и управление коллективом, необходимо его полностью изучить, увидеть полную картину кадрового потенциала.

В связи с этим для оценки кадровой безопасности на предприятиях предлагается проводить оценку персонала по качественным и количественным показателям. Это можно сделать как в отдельных подразделениях, так и на предприятии в целом.

Для диагностики кадровой безопасности организации предлагается оценивать персонал с помощью экспресс-теста (таблица 4).

Таблица 4 – Экспресс-тест оценки персонала

№	Вопрос	Вариант ответа	Балл
1	2	3	4
1.	Возраст	Меньше 20 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 Больше 50	2 4 6 7 8 5 3 1
2.	Образование	Высшее профессиональное образование Среднее общее образование Среднее профессиональное образование	1 2 3
3.	Опыт	от 1 года 1-3 года 3-5 лет 5-10 лет Больше 10 лет	1 2 3 4 5
4.	Опыт работы по специальности	Да Нет	2 1
5.	Доп. обучение	По специальности Другие образовательные программы Нет	3 2 1
6.	Хронические заболевания	Да Нет	1 2
7.	Вредные привычки	Да Нет	0 1
8.	Алименты	Да Нет	0 1
9.	Судимость	Да Нет	0 1
10.	Задолженность по аренде или ссуде	Да Нет	0 1
11.	Административные правонарушения	Да Нет	0 1
12.	Отсутствие на работе	По уважительной причине Без уважительной причины Не пропускает	3 1 2

13.	Наличие собственного жилья	Да Нет	2 1
14.	Наличие автомобиля	Да Нет	2 1

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4
15.	Вы много времени проводите в социальных сетях в рабочее время (кроме деятельности, связанной с профессиональной необходимостью)	Да Нет Редко Только по работе	1 2 3 4
16.	Знание иностранных языков	Не знаю 1-3 Более 3	1 2 3
17.	Уровень знания иностранных языков	Нет Элементарный Средний Высокий	1 2 3 4
18.	Уровень владения ПК (Word, Excel, Power Point, Интернет-ресурсы)	Базовый Средний Высокий	1 2 3

В таблице 4 представлены фрагменты тестовых вопросов, которые помогут работодателю лучше оценить сотрудника и определить, представляет ли он угрозу экономической безопасности предприятия. Основная личностная характеристика потенциального соискателя – возраст. Любой отбор сотрудников осуществляется по возрастному признаку. Эта цифра должна быть внимательно изучена и сравнима в отношении сотрудников успешных и имеющих высокую производительность. Как правило, большинство работодателей стараются нанимать сотрудников с учетом их уровня образования. Важным для работодателя является уровень образования сотрудника, поскольку руководители стремятся к повышению интеллектуального потенциала коллектива.

Однако эти показатели должны быть оправданы достижениями в работе. Работодатель должен проверить образование сотрудника и предоставить ему подходящую работу.

Работодатели чаще всего стараются отбирать сотрудников с уровнем опыта выше среднего. Поскольку они считают, что если человек проработал на этой должности определенное количество времени, то он не боится выполнять ту же работу и будет выполнять ее на высоком уровне. Важными показателями при приеме на работу многие руководители считают возраст – чаще всего от 30 до 45 лет, так же, плюсом для соискателя будет являться наличие высшего образования и опыта работы от 3 лет.

Одним из способов определения качества сотрудника является его опыт работы по специальности и наличие высшего и среднего профессионального образования.

Работодатель предпочитает видеть на работе здорового работника без хронических заболеваний и вредных привычек, взявшего на себя соответствующую профессиональную нагрузку или обязанности.

Знание о физическом состоянии сотрудника поможет избежать организации жалоб на различные компенсации.

Еще один момент, на который очень важно обращать внимание при оценке персонала, – это алименты, судимость, административные правонарушения, долги. Все эти показатели являются крайне негативными внутренними угрозами экономической безопасности и могут иметь серьезные последствия. То, как сотрудник относится к своей работе, можно определить по его или ее отсутствию на работе. Если человек позволял себе пропускать работу часто и без уважительной причины, то такой сотрудник также будет представлять угрозу экономической безопасности из-за своей ненадежности.

Собственное жилье работника обычно предполагает более устойчивое социальное положение, что исключает возможность дополнительного заработка, влияющего на его продуктивность и способность работать по основному месту работы.

Сотрудник, у которого есть автомобиль, более мобилен, может использовать личный транспорт в служебных целях. Сотрудник не связан в своей профессиональной деятельности с социальными сетями, и много времени, уделяемое им, является негативным фактором с точки зрения его постоянного отвлечения от профессиональной деятельности, а возможное разглашение конфиденциальной информации дискредитирует сотрудника и работодателя. Знание языков считается хорошим преимуществом при подборе персонала. Сотрудник, владеющий несколькими языками, сможет проявить себя во время зарубежной дипломатии: переговоров или деловой переписки.

Уровень знаний персонального компьютера во многом влияет на то, сколько времени сотрудник тратит на выполнение каждой задачи. Это определяет их административную компетентность. Высокий уровень владения ПК означает, что у организации не будет материальных затрат, связанных с обучением и устранением умышленных/непреднамеренных ошибок со стороны сотрудников. Если нет соответствующих нормативных требований к качественным показателям сотрудника, они должны быть указаны во внутреннем регламенте на основе средней оценки успешных сотрудников.

Информация, полученная в ходе анализа, станет основой для дальнейшего планирования экономической безопасности в системе управления персоналом. В будущем отделу кадров или отдельным подразделениям будет проще отбирать потенциальных кандидатов на определенную должность. Если не учитывать оценку всех этих показателей персонала или уделять ей очень мало внимания, это может привести к кадровым рискам.

Кадровые риски - это внутренние угрозы, напрямую влияющие на экономическую безопасность. Во время аттестации заполняются персонифицированные тесты, содержащие перечень вопросов, учитывающих специфику работы на предприятии. При оценке ответов на вопросы рекомендуется исходить из следующего:

- да – 3 балла;
- не знаю – 2 балла;
- нет, никогда – 1 балл.

Обобщающую оценку экономической безопасности в системе управления персоналом на предприятии на основе тестирования представим в таблице 5.

Таблица 5 – Обобщающая оценка экономической безопасности в системе управления персоналом на предприятии на основе тестирования

Уровень качества	Высокое	Среднее	Ниже среднего	Низкое
Баллы	99-80	79-55	54-33	Ниже 33

Не только разработка стратегии, но и ее реализация и согласование важны для эффективной экономической безопасности предприятия. В зависимости от полноты информации, лежащей в основе разработки стратегии, и условий ее реализации, план окончательной стратегии существенно различается. «Поэтому специалистам по экономической безопасности важно подумать о том, как организовать процесс разработки стратегии, получения и анализа информации, принятия своевременных и обоснованных управленческих решений» [17].

Предприятию необходимо определить основные виды деятельности и создать систему, которая поможет управлять предприятием. Независимо от формы собственности, производства и персонала, стабильное и устойчивое положение предприятия поможет создать и укрепить экономическую безопасность предприятия.

Экономическая безопасность – главная цель компании. «Достичь конкурентоспособности и технологического потенциала предприятий; защита информационных ресурсов; минимизация угрозы окружающей среде от производственно-хозяйственной деятельности предприятий, реализация высокого уровня кадровой и интеллектуальной безопасности предприятий;

эффективная защита капитала, материальных и нематериальных активов основными задачами организации, которой они являются» [18].

В настоящее время особенно ценным ресурсом является информация. В условиях конкуренции в современном мире многие конкуренты стремятся получить конфиденциальную информацию. Такая конкуренция считается недобросовестной. Поскольку внедрение мер безопасности является весьма дорогостоящим, у многих предприятий отсутствует устойчивая экономическая безопасность. «Служба экономической безопасности должна располагать достаточными ресурсами для реализации выбранной стратегии и политики предприятия» [19].

Руководству предприятий необходимо понимать, что одним из важных инструментов создания устойчивой экономической безопасности является качественная система кадровой безопасности.

Для создания устойчивой кадровой системы безопасности необходимо иметь эффективную стратегию использования персонала, этому может помочь организационная структура и рабочая сила квалифицированного персонала. Для того, чтобы на предприятии было исключено появление ненадежных сотрудников и их поведение не подвергало предприятие опасности, необходимо иметь систему мотивации сотрудников, своевременно проводить повышение квалификации персонала, а также, поощрять развитие в профессиональной сфере.

Для данных мер необходимо увеличение средств, выделяемых предприятием на работу с персоналом. Но это может являться проблемой для многих предприятий, поскольку для этого необходимо осуществлять привлечение инвестиций.

«Повышение производительности труда персонала возможно только в результате применения принципиально новых подходов к работе с персоналом, и в частности с сотрудниками, занимающимися управленческой работой.

Новыми подходами к работе с людьми являются ее комплексный характер, более широкое использование элементов планирования, использование индивидуальных форм работы» [43].

Особое значение в оценке кадровой безопасности имеет анализ динамики показателей кадровой составляющей экономической безопасности организации (рисунок 1).



Рисунок 1 – Показатели кадровой составляющей экономической безопасности организации

В таблице 6 представим уточненную методику определения показателей кадровой безопасности организации в обеспечении экономической безопасности.

Таблица 6 – Уточненная методика определения показателей кадровой безопасности организации в условиях обеспечения экономической безопасности

Показатель	Методика определения	Эталон
Текучесть кадров	$\frac{K_u}{Ч_{ср}}$ K_u – число уволенных за отчетный период; $Ч_{ср}$ – среднее число сотрудников за рассматриваемый период	0
Затраты на обучение в общей сумме расходов на кадры, %	$\frac{Зоб}{Оз} * 100$ $Зоб$ – расходы на обучение; $Оз$ – общие расходы на сотрудников	30
Удовлетворенность заработной платой, %	Экспертный метод	100
Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации, %	$\frac{ФОТ}{\text{Общие затраты}} * 100$	50
Наличие профессиональных заболеваний, %	$\frac{К_{заб}}{К_{здor}} * 100$ $К_{заб}$ – число заболевших работников за рассматриваемый период; $К_{здor}$ – число здоровых работников за рассматриваемый период	3
Уровень автоматизации труда, %	$\frac{K_{ар}}{K_{ар} + K_{рр}} * 100$ $K_{ар}$ – число работ автоматизированного способа; $K_{рр}$ – число работ с ручным трудом	90
Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине, %	$\frac{K_{пнн}}{Ч_{п}} * 100$ $K_{пнн}$ – число сотрудников без каких-либо нарушений $Ч_{п}$ – количество сотрудников	100
Производительность труда, тыс. руб./чел.	$\frac{В}{Ч_{ср}}$ $В$ – выручка; $Ч_{ср}$ – среднее число сотрудников за	Должна расти в динамике

	рассматриваемый период	
Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны, %	Экспертный метод	100

«Понятие «человеческие ресурсы» основано на экономической целесообразности инвестиций, связанных с подбором персонала, обучением, выявлением потенциала и способностей сотрудников, а также сохранением персонала в рабочем состоянии» [20]. В дальнейшем для эффективного управления персоналом и мониторинга экономической безопасности отдельными службами предлагается создание программного обеспечения на основе оценок и анализа. Важным является момент автоматизации систему управления персоналом в том случае, если на предприятии работает большое количество сотрудников. Осуществлять это необходимо без больших финансовых вложений и минимизации экономических угроз со стороны сотрудников. Это программное обеспечение позволит компании: быстро принимать управленческие решения; управлять процессом укомплектования персоналом; быстро реагировать на угрозы; контролировать все этапы отбора (набор, отбор, прием на работу); управлять обучением и повышением квалификации сотрудников; следить за соблюдением нормативных требований и должностных инструкций; контролировать затраты на рабочую силу; контролировать соблюдение сотрудниками юридических и законодательных документов.

В современных условиях организация должна уметь адаптироваться к изменяющимся условиям окружающей среды, а для этого необходимо иметь устоявшуюся, способную оптимально адаптироваться к прогнозируемым будущим изменениям внешней среды структуру предприятия. Об экономической безопасности организации можно говорить, как о безопасности взаимодействия организации с субъектами внешней среды. Обеспечение экономической безопасности - важная и сложная деятельность организации, без которой невозможно понять ее функции и развитие, и эта цель достигается за

счет эффективности организации, правового обеспечения, финансовой стабильности, информационной безопасности, защиты корпоративной тайны, имущества организации и др. При этом для обеспечения экономической безопасности организации необходимо работать с минимальными потерями и развиваться в современных условиях постоянно меняющейся внешней и внутренней среде. В целом экономическая безопасность предприятия определяется материальным, финансовым, человеческим, техническим потенциалом предприятия и конкурентными преимуществами, вытекающими из соответствия организационной структуры его стратегическим целям и задачам.

1.3 Угрозы кадровой безопасности организации и способы их минимизации

Тема безопасности предприятия занимает центральное место в работе службы безопасности. В оперативной практике оказывается, что большое количество кадровых угроз представлено большим разнообразием. При этом для нейтрализации кадровых угроз полномочий и компетенции сотрудников службы безопасности организации явно недостаточно. Поскольку кадровые угрозы создаются собственным персоналом организации, важной является необходимость взаимодействия всех кадровых служб в рамках единой системы обеспечения кадровой безопасности и безопасности организации в целом.

Далее рассмотрим классификацию угроз кадровой безопасности в таблице 7.

Как видно из таблицы 7, последствиями воздействия угроз кадровой безопасности на предприятие являются не нарушение процесса достижения целей, а нарушения стратегической стабильности, нарушение экономической безопасности в целом, текучесть кадров, служебные преступления и другие.

Вышеперечисленные обстоятельства побуждают руководство предприятия выстраивать комплекс мер, направленных на мониторинг, своевременное обнаружение и устранение (или минимизацию) угроз. А также, побуждают руководство предприятия к нормальному функционированию предприятия.

Таблица 7 – Классификация угроз кадровой безопасности

Внутренние		Внешние
<ul style="list-style-type: none"> - недостаточный уровень образования или квалификации персонала; - плохо организованная система управления персоналом и система обучения; - наличие неэффективной системы мотивации; - отсутствие корпоративной политики или ее нерациональность; - неправильные экзамены при приеме на работу; - уменьшение количества рациональных и инновационных предложений или их отсутствие; - увольнение квалифицированного персонала; - ошибки в планировании ресурсов сотрудников; - не заинтересован в соблюдении корпоративных интересов. 		<ul style="list-style-type: none"> - лучшие условия труда и эффективная система мотивации со стороны конкурентов - готовность конкурентов переманивать другой персонал, - давление на сотрудников внешне, - наличие изменений в экономической среде, - в частности, инфляционные процессы; - появление внешних зависимостей персонала (например, от конкуренты)
Связано с конкретным сотрудником	Связано с особенностями персонала	
<ul style="list-style-type: none"> - кража имущества, - разглашение информации (например, по неосторожности), - нанесение ущерба репутации предприятия, - устранение конфликтов значимыми специалистами компании, - угрозы жизни и здоровью владельцев и (или) ключевых специалистов; - дискредитация в системе управления 	<ul style="list-style-type: none"> - забастовки, - массовые увольнения, - устойчивость к требованиям предприятия, - халатное отношение к своим ценностям и нормам, - саботаж, - неподчинение, - имитация профессионального поведения 	

Согласно научным исследованиям проанализированы и выявлены наиболее значительные угрозы кадровой безопасности (таблица 8).

Таблица 8 – Статистический анализ угроз кадровой безопасности

Название угрозы	% опрошенных респондентов
Вмешательство в корпоративные ресурсы	15
Формирование конфликтов	25
Дурное поведение и нарушение дисциплины, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	30
Незаконная внедренческая деятельность на предприятии	20
Другие	10

Вопрос устранения кадровых угроз для обеспечения безопасности компании занимает центральное место в работе службы безопасности. Однако в оперативной практике оказывается, что большое количество кадровых угроз представлено большим разнообразием. На долю сотрудников приходится 62% утечек, на подрядчиков - только 6%. Всего в прошлом году было зафиксировано 1556 случаев утечки данных от организаций по всему миру, что на 3,4% больше, чем в предыдущем году. В 93% случаев утечки были связаны с кражей персональных данных и платежной информации. Многие кадровые угрозы связаны с использованием информационных технологий. В современном мире широко обсуждается проблема кибертерроризма и кибератак на предприятия. Киберпреступники наиболее активны в следующих областях кибератак: вредоносное ПО, веб-атаки, фишинг, атаки на веб-приложения, спам, DDoS-атаки, кража личных данных, нарушения безопасности данных, внутренние угрозы, ботнеты, физические манипуляции, утечки информации, вирусы-вымогатели, кибершпионаж, криптоджекинг (злонамеренный майнинг). Их скорость, масштабы и широта охвата секторов экономики масштабны. Хакеры пытались украсть информацию: в 30% атак они похищали личные данные, в

24% - учетные данные, в 14% - платежную информацию. Уязвимости в области безопасности человеческих ресурсов связаны с масштабами распространения и растущей поверхностью кибератак. Сложность заключается в локализации данного географического пространства.

В профиле факторов риска любой организации кадровые риски составляют значительную часть. Поэтому, прежде чем говорить об экономической безопасности организации в целом, необходимо тщательно выстроить систему кадровой безопасности. Само понятие «кадровая безопасность» двояко по своему содержанию. С одной стороны, оно направлено на защиту прав сотрудников от противоправных действий работодателя, наносящих им серьезный вред. Со стороны работодателя по-прежнему наблюдаются такие нарушения, как: задержка выплаты заработной платы; замена трудовых договоров гражданско-правовыми при приеме на работу граждан; нарушение режима труда и отдыха сотрудников (например, непредоставление отпуска или, наоборот, отправка работника в вынужденный (неоплачиваемый) отпуск); незаконное увольнение и многое другое. С другой стороны, безопасность персонала включает защиту организации от несанкционированных действий или бездействий ее персонала. К ним относятся: кража, регистрация, сговор с конкурирующими сторонами, подлог, повреждение собственности работодателя, кража, разглашение конфиденциальной информации и многое другое. В то же время, поскольку каждой организации важно занять достойное место в конкурентной среде по отношению к другим организациям, то одним из самых дорогих и трудных для обеспечения преимуществ организации является ее интеллектуальный капитал и защита интеллектуальной собственности. Интеллектуальный капитал может многократно увеличивать рыночную стоимость самой организации, и поэтому организация становится достаточно привлекательной для инвесторов. Кроме того, интеллектуальный капитал организации является потенциальной целью

для привлечения внимания как со стороны конкурентной разведки, так и со стороны промышленного шпионажа и других методов недобросовестной конкуренции. Известны случаи кражи запатентованного продукта и использования его в личных целях с целью получения прибыли.

Для обеспечения экономического благополучия организации необходимо своевременно выявлять и адекватно реагировать на выявленные кадровые угрозы. Для этого в структуре организации должна быть организована независимая информационно-аналитическая служба безопасности или служба конкурентной (бизнес) разведки. В его задачи входит сбор и предоставление руководителям соответствующих структур полной и актуальной информации. Благодаря доступности такой информации принимаемые управленческие решения будут своевременными и оптимальными. В задачи сервиса входят:

- сбор, анализ и систематизация данных о бизнес-среде и кадровых угрозах внутри компании, то есть выявление внешних и внутренних угроз для функционирования организации;
- выявление рисков и подготовка рекомендаций по вопросам правовой защиты от незаконных кадровых угроз;
- работа с финансовыми документами в инвестиционной сфере в России и за рубежом;
- применение методов конкурентной разведки при сборе информации о конкурирующих фирмах;
- разработка концепции экономической безопасности организации, подготовка стратегического плана развития организации;
- разработка и реализация индивидуальных организационных, управленческих и финансовых проектов и технологий.

Кадровые угрозы безопасности организации могут формироваться во всех сферах деятельности персонала. Поэтому службе конкурентной разведки необходимо, прежде всего, наладить тесный контакт со службой управления

персоналом в лице ее директора. Отдельно стоит отметить, что именно HR-директор занимается персоналом. Отдел кадров не имеет отношения к оперативной работе с персоналом, ведет документальную работу с персоналом, фиксирует результаты работы каждого сотрудника в личных делах (т.е. работает с документами). А структурно отдел кадров подчиняется директору по персоналу вместе с отделом организации и мотивации труда, учебным центром (или отделом развития персонала), отделом аттестации и аттестации персонала и социальной службой. Подборочный отдел в структуре организации может быть самостоятельным элементом, но также может быть службой в структуре отдела кадров. Практически все направления кадровой работы представлены отдельными структурными подразделениями или службами. Производственный персонал контролируется линейными руководителями и их начальством. В связи с этим система безопасности организации не должна работать независимо от всех названных служб, если она хочет быть эффективной. Другими словами, система безопасности в организации обеспечивается не только службой безопасности, но и всей кадровой службой и каждым отдельным сотрудником организации. В функции управления (службы) по работе с персоналом напрямую входит обнаружение различного рода кадровых угроз. «Разведка» - это «сбор информации о противнике или конкуренте для обеспечения их безопасности и получения преимуществ в области вооруженных сил, военных операций, политики или экономики» [35]. «Разведка может использовать как легальные методы сбора информации (например, сбор и анализ данных из открытых источников, прослушивание радиоканалов из-за границы, наблюдение с использованием разведывательных спутников), так и незаконные операции, подпадающие под понятие «шпионаж» или «кража информации» [35]. «Конкурентная разведка является одновременно уместной и законной» [37]. Собираемая ею разведка трансформируется в новые направления и проекты для эффективного развития организации. В отличие от конкурентной

разведки, промышленный шпионаж использует методы незаконного тайного хищения информации с использованием специального оборудования технических устройств или персонального компьютера. Данные, хранящиеся на сервере или в «облаке», по электронной почте, при телефонных разговорах, то есть любая информация и на любом носителе, становятся доступными для промышленных шпионов. Для того, чтобы повысить уровень защиты информации предприятию нужно будет делать крупные вложения в систему защиты и безопасности, поскольку для этого необходимо приобрести оборудование.

«В Японии компании тратят на такое оборудование почти 200 миллионов долларов в год, в то время как американские корпорации тратят до 0,5 миллиарда долларов. В России компании используют человеческий фактор вместо того, чтобы покупать дорогое шпионское оборудование. Тем не менее, объем внутреннего рынка средств защиты информации, по некоторым данным, составляет около 150 млн долларов» [35]. Полученная информация, составляющая коммерческую, налоговую или банковскую тайну, может быть раскрыта или использована незаконно. В России промышленный шпионаж преследуется по закону (Федеральный закон от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»; Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»; Уголовный кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 12.08.1995 N 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»; Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»; Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»; Федеральный закон РФ.

В организациях в рамках обеспечения системы безопасности также рекомендуется время от времени с определенной регулярностью контролировать смену паролей на персональных компьютерах специалистов и сотрудников. Нельзя игнорировать правовой аспект обеспечения безопасности

организации. Важно иметь в структуре организации не только юридический отдел, но и формировать правовую грамотность специалистов и руководителей, способных предвидеть и устранять потенциальные угрозы кадровой безопасности на предприятии и их уровень. Примером может быть - неправильно начисленная заработная плата, ошибки в исполнении договоров при приеме на работу (прежде всего терминологические) и при увольнении сотрудников, ошибки в ведении финансовых документов, ошибки в принятии управленческих решений, приводящие к конфликтам с персоналом и т. д.

Методы «конкурентной разведки», в отличие от «промышленного шпионажа», полностью легальны, а собранная с их помощью информация трансформируется в новые направления и проекты для эффективного развития организации. С другой стороны, промышленный шпионаж использует методы незаконного тайного хищения информации с использованием специального оборудования, а полученная информация, составляющая коммерческую, налоговую или банковскую тайну, может быть разглашена или использована незаконно. В связи с этим служба безопасности должна активно идентифицировать субъектов как источник кадровых угроз, вовлеченных в деятельность или осуществляющих промышленный шпионаж в организации. Предлагается комплекс мер по управлению кадровой безопасностью, в том числе формирование сильной кадровой политики, прежде всего на этапе подбора персонала. В рамках работы с имеющимся персоналом - качественный инструктаж, подкрепленный регулярным контролем работы. Регулярно информируйте сотрудников о том, какая информация является строго конфиденциальной и не подлежит разглашению. В рамках повышения мотивации персонала – сосредоточиться на организации системы обратной связи. Для ведения электронного документооборота и обеспечения безопасности электронных хранилищ с базами данных необходимо сформировать мощный IT-сервис, способный противостоять разного рода

техническим сбоям и хакерским атакам. Дополнительно формировать правовую грамотность специалистов и руководителей, способных предвидеть и на своем уровне устранять потенциальные угрозы безопасности персонала. Предприятие может создать коллективную систему кадровой безопасности для обеспечения оперативно-тактических действий, положительно влияющих на согласованность и синхронизацию функционирования отдельных служб локализации, нейтрализации и устранения кадровых угроз.

Основным фактором, создающим угрозу безопасности организации, является персонал организации. Реальные угрозы безопасности персонала возникают не намеренно, а из-за неграмотности, плохой осведомленности персонала о том, как хранить конфиденциальную информацию. Среди умышленных угроз безопасности выделяется промышленный шпионаж с использованием несанкционированных методов сбора информации. Некоторые из этих методов представляют собой киберугрозу для организации, называемой кибертерроризмом. Другая часть методов связана с наймом персонала, который становится активным поставщиком коммерческой тайны. Система безопасности в организации обеспечивается не только службой безопасности, но и всей кадровой дирекцией и каждым отдельным сотрудником организации.

По результатам анализа представим меры по снижению наиболее значительных угроз кадровой безопасности организаций на рисунке 2.

Для противодействия угрозам кадровой безопасности целесообразно также определить направления, способствующие ее укреплению. Поиск этих направлений требует систематического и детального определения сущности, сущности, компонентов кадровой безопасности и выявления взаимосвязей между ними.

«Для реализации предложенных мер по минимизации угроз целесообразно исследовать и определять организационные направления усиления кадровой безопасности промышленных предприятий» [17]. В

исследованных научных источниках [16; 17] уже рассматривались аналогичные меры по усилению кадровой безопасности.



Рисунок 2 – Комплекс мер по снижению угроз кадровой безопасности предприятий

Проведенное теоретико-аналитическое исследование определило, что персонал является ключевым субъектом угроз, которые могут нанести ущерб информационной, финансовой и имущественной составляющим экономической безопасности предприятий.

2 Оценка кадровой безопасности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» в условиях обеспечения экономической безопасности

2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция»

В данном параграфе магистерской диссертации проведем анализ исследуемых предприятий, которые занимаются поставкой частей и принадлежностей для автотранспортных средств. Предприятия осуществляют свою деятельность на территории г. Тольятти.

ООО «Эдиент Ситинг» является поставщиком частей и принадлежностей для автотранспортных средств. Данное предприятие зарегистрировано по адресу – 445000, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Северная, 37А. Предприятие действует с 16.08.2006 г. Основным видом деятельности ООО «Эдиент Ситиенг» является «Производство частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки». Также, у предприятия существует еще один вид деятельности – «Производство прочих комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств». В г. Тольятти находится 1 филиал ООО «Эдиент Ситинг».

Проанализируем основные технико-экономические показатели предприятия ООО «Эдиент Ситинг», взяв данные из бухгалтерского баланса (приложение А) и отчета о финансовых результатах (приложение Б, приложение В).

Анализ структуры активов и пассивов бухгалтерского баланса ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. представлен в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ основных экономических показателей ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020гг.

Наименование показателя	Период, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп прироста, %	
	2018 г.	2019 г.	2020г.	2020/2019	2019/2018	2020/2019	2019/2018
I	2	3	4	5	6	7	8
Актив баланса							
I. Внеоборотные активы							
Основные средства	12 705	23 353	10 527	-12 826	10 640	-54,92	83,81
Отложенные налоговые активы	135	593	360	-233	458	-39,29	339,26
Прочие внеоборотные активы	2 126	1 952	701	-1 251	-174	-64,08	-8,18
Итого по разделу I	14 966	25 898	11 588	-14 310	10 932	-55,25	73,04
II. Оборотные активы							
Запасы	63 938	70 716	55 668	-15 040	6 778	-21,28	10,60
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	9	28	19	-	211,11	-
Дебиторская задолженность	72 867	94 943	69 049	-25 894	22 076	-27,27	30,29
Денежные средства и денежные эквиваленты	354279	407137	345613	-61 524	52 858	-15,11	14,91
Прочие оборотные активы	-	434	789	355	-	81,79	-
Итого по разделу II	491084	573239	471147	-102 092	82 155	-17,81	16,72
Баланс	506050	599137	482735	-116 402	93 087	-19,43	18,39
Пассив баланса							
III. Капитал и резервы							
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	34 358	34 358	34 358	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	422623	518567	406260	-112 307	95 944	-21,66	22,70
Итого по разделу III	456981	552925	440618	-112 307	95 944	-20,31	20,99
IV. Долгосрочные обязательства							
V. Краткосрочные обязательства							
Кредиторская задолженность	48 919	46 031	41 969	-4 062	-2 888	-8,82	-5,90
Оценочные обязательства	150	181	148	-33	31	-18,2	20,6
Итого по разделу V	49 069	46 212	42 117	-4 095	-2 857	-8,86	-5,82
Баланс	506050	599137	482735	-114 402	93 087	-19,43	18,39

По данным таблицы видно, что основные средства в 2020 г. уменьшились по сравнению с 2019 г. и составили 10 527 тыс. руб., что на 12 826 тыс. руб. (54,92%) меньше, чем в 2019 г., а в 2019 г., наоборот, основные средства были выше на 10 640 тыс. руб. (83,81%), чем в 2018 г., что могло свидетельствовать о приобретении имущества предприятием. Прочие внеоборотные активы уменьшаются на протяжении всех 3 лет, в 2020 г. они составили 701 тыс. руб., что на 1 251 тыс. руб. (64,08%) меньше, чем в 2019 г., а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. прочие внеоборотные активы меньше на 174 тыс. руб. (8,18%).

Запасы в 2020 г составили 55 668 тыс. руб., что на 15 040 тыс. руб. (21,28%) меньше, чем в 2019 г. Снижение запасов может говорить, о нехватке оборотных средств для закупки необходимого количества запасов. В 2020 г. дебиторская задолженность сократилась на 25894 тыс. руб. (27,27%), по сравнению с 2019 г., что может говорить о расширении спонтанного коммерческого кредитования покупателей, либо о проблемах с погашением покупателями их задолженности. Прочие оборотные активы в 2020 г. составили 789 тыс. руб., что на 355 тыс. руб. (81,79%) больше, чем в 2019 г., что может свидетельствовать о стабильной работе предприятия, либо же о наращивании производства.

Нераспределенная прибыль имела тенденцию к увеличению, что является положительным моментом для предприятия. В 2019 году нераспределенная прибыль увеличилась на 95 944 тыс. руб. (22,70%), а в 2020 г., наоборот, уменьшилась на 112 307 тыс. руб. (21,66%).

Кредиторская задолженность имеет тенденцию к снижению, в 2020 г она составила 41969 тыс. руб., что на 4 062 тыс. руб. (8,82%) меньше, чем в 2019 г., в 2019 г. кредиторская задолженность по сравнению с 2018 г. была меньше на 2 888 тыс. руб. (5,90%) и составила 46 031 тыс. руб.

Проведем анализ основных экономических показателей ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. и представим его в таблице 10.

Таблица 10 – Анализ основных экономических показателей ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020гг.

Наименование показателя	Период, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп прироста, %	
	2018г.	2019г.	2020г.	2020/2019	2019/2018	2020/2019	2019/2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	436 312	641 521	455 865	-185 656	205 209	-28,94	47,03
Себестоимость	309 633	496 009	375 289	-120 720	186 376	-24,34	60,19
Валовая прибыль (убыток)	126 679	145 512	80 576	-64 936	18 833	-44,62	14,86
Коммерческие расходы	5 363	5 943	5 068	-875	580	-14,72	10,81
Прибыль (убыток) от продаж	66 841	92 772	29 877	-62 895	25 931	-67,79	38,79
Проценты к получению	20 527	26 607	20 343	-6 264	6 080	-23,54	29,61
Проценты к уплате	0	0	0	0	0	0	0
Прочие доходы	13 019	10 698	26 816	16118	-2 321	150,66	-17,82
Прочие расходы	15 339	9 109	30 977	21 868	-6 230	240,07	-40,61
Прибыль (убыток) до налогообложения	85 048	120 968	46 059	-74 909	35 920	-61,92	42,23
Текущий налог на прибыль	17 189	0	9 583	-9 583	-17 189	0	-100
Постоянные налоговые обязательства	907	830	0	-830	-907	-100	-8,49
Изменение отложенных налоговых обязательств	0	0	0	0	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов	-727	458	0	-458	727	-100	-162,99
Прочее	0	0	0	0	0	0	0
Чистая прибыль (убыток)	67 132	95 944	36 476	-59 468	28 812	-61,98	42,91

На основании таблицы можно сделать вывод, что в 2020 г. выручка составила 455 865 тыс. руб., что на 185 656 тыс. руб. (28,94%) меньше, чем в 2019 г. Также, уменьшилась себестоимость продукции. Она составила 375 289 тыс. руб. Коммерческие расходы предприятия в 2020 г. снизились на 875 тыс. руб. (14,72%).

Проценты к уплате оставались стабильными на протяжении 3 лет имели значение 0. Наблюдается тенденция к росту прочих доходов. В 2020 г. они

составили 26 816 тыс. руб., что на 16 118 тыс. руб. (150,66%) выше, чем в 2019 г. Прибыль до налогообложения значительно изменилась. В 2020 г. она уменьшилась на 74 909 тыс. руб. (61,92%) и составила 46 059 тыс. руб. Постоянные налоговые обязательства, как и изменение отложенных налоговых обязательств изменились и их значение пришло к нулю.

Чистая прибыль предприятия в 2020 г уменьшилась по сравнению с 2019 г. и составила 36 476 тыс. руб., что на 59 468 тыс. руб. (61,98%) меньше.

ООО «Валео Сервис» является поставщиком комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств. Данное предприятие зарегистрировано по адресу – 445051, Самарская область, город Тольятти, улица Борковская, дом 17, офис 1. Действует с 15 мая 2008 года. Основным видом деятельности ООО «ВСП» является торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями. Помимо этого, предприятие имеет еще 4 вида деятельности:

- производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств;
- производство прочих комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств;
- торговля мотоциклами, их деталями, узлами и принадлежностями; техническое обслуживание и ремонт мотоциклов.

В г. Тольятти находится 2 филиала ООО «Валео Сервис».

Проведем анализ основных технико-экономических показателей организаций. При проведении анализа используются данные бухгалтерской отчетности, а именно бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах за предшествующие три года (2020г., 2019г. и 2018г.).

Проанализируем основные технико-экономические показатели предприятия ООО «Валео Сервис», взяв данные из бухгалтерского баланса

(приложение Г) и отчета о финансовых результатах (приложение Д, приложение Е).

Анализ структуры активов и пассивов бухгалтерского баланса ООО «Валео Сервис» за 2018-2020гг. представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Анализ структуры активов и пассивов бухгалтерского баланса ООО «Валео Сервис» за 2018-2020гг.

Наименование показателя	Период, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп прироста, %	
	2018 г.	2019 г.	2020г.	2020/2019	2019/2018	2020/2019	2019/2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Актив баланса							
I. Внеоборотные активы							
Результаты исследований и разработок	109 607	215547	312324	96 777	105 940	44,89	96,65
Основные средства	1221256	1393885	1783929	390 044	172 629	27,98	14,13
Финансовые вложения	-	-	250 000	250 000	-	100	-
Отложенные налоговые активы	52 909	42 828	59 350	16 522	-10 081	38,57	-19,05
Прочие внеоборотные активы	30 317	16 159	52 233	36 074	-14 158	223,24	-46,69
Итого по разделу I	1414089	1668419	2457836	789 417	254 330	47,31	17,98
II. Оборотные активы							
Запасы	1021066	741 249	811 356	70 107	-279 817	9,46	-27,40
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	48 053	3 769	28 296	24 527	-44 284	650,76	-92,15
Дебиторская задолженность	1498249	1204136	1533982	329 846	-294 113	27,39	-19,63
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1750000	2950000	2750000	-200 000	1 200 000	-6,77	68,57
Денежные средства и денежные эквиваленты	163 448	114 016	370 357	256 341	-49 432	224,82	-30,24
Прочие оборотные активы	14 662	16 208	19 045	2 837	1 546	17,50	10,54
Итого по разделу II	4495478	5029378	5513036	483 658	533 900	9,61	11,87
Баланс	5909567	6697797	7970872	1 273 075	788 230	19,01	13,33
Пассив баланса							
III. Капитал и резервы							
Уставный капитал (складочный)	1188575	1188575	1188575	0	0	0	0

капитал, уставный фонд, вклады товарищей)							
---	--	--	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 11

1	2	3	4	5	6	7	8
Добавочный капитал (без переоценки)	1593599	1593599	1593599	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1285914	2430879	3007817	576 938	1 144 965	23,73	89,03
Итого по разделу III	4068088	5213053	5789991	576 938	1 144 965	11,07	28,14
IV. Долгосрочные обязательства							
V. Краткосрочные обязательства							
Заемные средства	35 352	26 920	12 000	-14 920	-8 432	-55,42	-23,85
Кредиторская задолженность	1 557 076	1 222 978	1 885 817	662 839	-334 098	54,19	-21,45
Оценочные обязательства	249 051	234 846	283 064	48 218	-14 205	20,53	-57,04
Итого по разделу V	1841479	1484744	2180881	696 137	-356 735	46,88	-19,37
Баланс	5909567	6697797	7970872	1 273 075	788 230	19,01	13,33

По данным таблицы видно, что в 2020г. по сравнению с 2019г. результаты исследований и разработок увеличились на 96 777 тыс. руб. (44,89%), а в 2019г. по сравнению с 2018г. на 105 940 тыс. руб. (96,65%).

Такое повышение может свидетельствовать о активной научно-исследовательской деятельности и положительной динамике развития предприятия. В 2020 г. основные средства увеличились на 390 044 тыс. руб. (27,98%), в 2019 г. увеличение составило 172 629 тыс. руб. (14,13%). Данные показатели говорят о росте экономического потенциала предприятия. Финансовые вложения в 2020г. составили 250 000 тыс. руб., а в 2018-2019 гг. они не осуществлялись.

В 2020 г. отложенные налоговые активы увеличились на 16 522 тыс. руб. (38,57%) по сравнению с 2019 г. А в 2019 г., наоборот, произошло уменьшение на 10 081 тыс. руб. (19,05%). Прочие внеоборотные активы в 2020 г. увеличились на 36 074 тыс. руб. (223,24%), а в 2018 г. произошло понижение на 14 158 тыс. руб. (46,69%).

В 2020 г. произошел рост запасов, который составил 70 107 тыс. руб. (9,46%), а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. запасы снизились на 279 817 тыс. руб. (27,40%). Снижение запасов может говорить, как о снижении деловой активности, то есть сворачивании деятельности, так и о нехватке оборотных средств для закупки необходимого количества запасов.

Сильно увеличился налог на добавленную стоимость в 2020 г. на 24 527 тыс. руб. (650,76%), а в 2019 г. налог на добавленную стоимость составлял на 44 284 тыс. руб. (92,15%) меньше, чем в 2018 г.

Дебиторская задолженность в 2020 г. увеличилась на 329 846 тыс. руб. (27,39%) по сравнению с 2019 г. В 2018 г. произошло сильное понижение – на 294 113 тыс. руб. (19,63%). Это показывает, что покупатели стали раньше оплачивать свои счета, а это положительно влияет на выручку компании. Сокращение дебиторской задолженности является положительным явлением, в том случае, если это происходит за счет сокращения периода ее погашения. Как видно по таблице, прочие оборотные активы имеют тенденцию роста, т.к. в 2020 г. они увеличились на 2 837 тыс. руб. (17,50%), а в 2018 г. на 1 546 тыс. руб. (10,54 %).

Нераспределенная прибыль организации находится в положительном значении и каждый год растет. Так в 2020 г. нераспределённая прибыль составила 3 007 817 тыс. руб. – увеличилась на 576 938 тыс. руб. (23,73%).

По данным таблицы можно отследить тенденцию снижения заемных средств, так в 2020 г они составили на 14 920 тыс. руб. (55,42%), чем в 2019 г., а в 2019 г. на 8 432 тыс. руб. (23,85%) меньше, чем в 2018 г. Данные изменения говорят о том, что предприятие с каждым годом становится всё устойчивее и зависимость предприятия от внешних кредиторов становится всё меньше. Также кредиторская задолженность в 2019 г. по сравнению с 2018 г. уменьшилась на 334 098 тыс. руб. (21,45%), но в 2020 г., наоборот, произошел ее рост на 662 839 тыс. руб. (54,19%).

Проведем анализ основных экономических показателей ООО «Валео Сервис» за 2018-2020гг. и представим его в таблице 12.

Таблица 12 – Анализ основных экономических показателей ООО «Валео Сервис» за 2018-2020гг.

Наименование показателя	Период, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, руб.		Темп прироста, %	
	2018г.	2019г.	2020г.	2020/2019	2019/2018	2020/2019	2019/2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	7530580	7303100	6372240	-930 860	-227 480	-12,75	-3,02
Себестоимость	5904080	5785150	5219360	-565 790	-118 930	-9,78	-2,01
Валовая прибыль (убыток)	1626490	1517940	1152880	-365 060	-100 550	-24,05	-6,67
Коммерческие расходы	226 570	260 751	203 197	-57 554	34 181	-22,07	15,08
Прибыль (убыток) от продаж	1209670	1016160	734 455	-281 705	-193 510	-27,72	-15,99
Проценты к получению	83 282	171 404	172 045	641	88 122	0,37	105,81
Проценты к уплате	2 920	2 920	2 404	-516	0	-17,67	0
Прочие доходы	153 532	307 389	68 330	-239 059	153 857	-77,77	100,21
Прочие расходы	136 193	51 310	236 577	185 267	-84 883	261,07	-62,32
Прибыль (убыток) до налогообложения	1307370	1440720	735 849	-704 871	133 350	-48,92	10,19
Текущий налог на прибыль	296 567	-295753	-158911	136 842	-592 320	-46,27	199,72
Постоянные налоговые обязательства	21 819	7 609	0	-7609	-14 210	0	-65,13
Изменение отложенных налоговых обязательств	0	0	0	0	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов	-1 600	-10 081	0	10 081	-8 481	0	530,06
Прочее	-2 729	0	0	0	2 729	0	-100
Чистая прибыль (убыток)	1006470	1144960	576 938	-568 022	138 490	-49,61	13,76

По данным таблицы видно, что в 2020 г. выручка понизилась на 930 860 тыс. руб. (12,75%), также, в 2019г. она составила на 227 480 тыс. руб. (3,02%) меньше, чем в 2018 г. Себестоимость продукции также уменьшается, в 2020 г. она составила 5 219 360 тыс. руб., что на 565 790 тыс. руб. (9,78%) меньше, чем

в 2019г. Валовая прибыль (убыток) имеет отрицательное значение и стремится к уменьшению. В 2020г. она уменьшилась на 365 060 тыс. руб. (24,05%), а в 2019 г. на 100 550 тыс. руб. (6,67%).

Прибыль от продаж значительно уменьшается каждый год. В 2020 г. она составила 734 455 тыс. руб., что меньше на 281 705 тыс. руб. (27,72%), чем в 2019 г. А в 2019 г. она составила 1 016 160 тыс. руб., что на 193 510 тыс. руб. (15,99%) меньше, чем в 2018 г. Снижаются также прочие доходы предприятия. В 2020 г. они составили 68 330 тыс. руб., что на 239 059 тыс. руб. (77,77%) меньше чем в 2019 г.

Показатель чистой прибыли (убытка) является положительным в 2019 г и отрицательным в 2020 г. Это значит, что организация получает прибыль от своей деятельности, что несомненно является положительным фактором. Однако, чистая прибыль в 2020 г. уменьшилась и составила 576 938 тыс. руб., что меньше на 568 022 тыс. руб. (49,61%), чем в 2019 г. В 2019 г. чистая прибыль увеличилась на 138 490 тыс. руб. (13,76%) и составила 1 144 960 тыс. руб. Понижение показателя чистой прибыли предприятия может свидетельствовать об уменьшении объема продаж, который, в свою очередь, может быть связан с ростом себестоимости продукции из-за которого могли снизиться показатели реализации.

ООО «Металлопродукция» является поставщиком частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки. Данное предприятие зарегистрировано по адресу – 445000, Самарская обл, Тольятти г, Коммунальная ул, д. 25. Предприятие действует с 4 июня 1999 года.

К видам деятельности ООО «Металлопродукция» относится также «Производство частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки», «Торговля оптовая автомобильными деталями, узлами и принадлежностями, кроме деятельности агентов» и

«Торговля оптовая прочими машинами, приборами, аппаратурой и оборудованием общепромышленного и специального назначения».

Проанализируем основные технико-экономические показатели предприятия ООО «Металлопродукция», взяв данные из бухгалтерского баланса (приложение Ж) и отчета о финансовых результатах (приложение И, приложение К).

Анализ структуры активов и пассивов бухгалтерского баланса ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. представлен в таблице 13.

Таблица 13 – Анализ основных экономических показателей ООО «Металлопродукция» за 2018-2020гг.

Наименование показателя	Период, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп прироста, %	
	2018 г.	2019 г.	2020г.	2020/2019	2019/2018	2020/2019	2019/2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Актив баланса							
I. Внеоборотные активы							
Основные средства	290 004	316069	298379	-17 690	26 065	-5,59	8,98
Отложенные налоговые активы	1 093	1 163	1 207	44	70	3,78	6,40
Итого по разделу I	291 096	317 232	299 586	-17 646	26 136	-5,56	8,97
II. Оборотные активы							
Запасы	61 490	63 270	87 281	24 011	1 780	37,95	2,89
Дебиторская задолженность	397 238	361 475	419 615	58 140	-35 763	16,08	-9,01
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	80 368	215 310	353 822	138 512	134 942	64,33	167,90
Денежные средства и денежные эквиваленты	17 314	4 657	9 457	4 800	-12 657	103,07	-73,10
Прочие оборотные активы	322	2 256	2 042	-214	1 934	-9,48	600,62
Итого по разделу II	556 732	646 968	872 217	225 249	90 236	34,81	16,21
Баланс	847 828	964199	1171803	207 604	116 371	21,53	13,72
Пассив баланса							
III. Капитал и резервы							
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10	0	0	0	0

--	--	--	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 13

1	2	3	4	5	6	7	8
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	609 957	792528	952968	160 440	182 571	20,24	29,93
Итого по разделу III	609 967	792538	952978	160 440	182 571	20,24	29,93
IV. Долгосрочные обязательства							
Отложенные налоговые обязательства	1 576	8 345	8 738	393	6 769	4,71	429,51
Итого по разделу IV	1 576	8 345	8 738	393	6 769	4,71	429,51
V. Краткосрочные обязательства							
Заемные средства	3 017	578	14	-564	-2 439	-97,57	-80,84
Кредиторская задолженность	231 146	162245	204300	42 055	-68 901	25,92	-29,81
Оценочные обязательства	2 121	493	5 772	5 279	-1 628	1 070,79	-76,75
Итого по разделу V	236 285	163316	210086	46 770	-72 969	28,64	-30,88
Баланс	847 828	964199	1171803	207 604	116 371	21,53	13,72

На основании данных таблицы видно, что самое высокое значение основных средств наблюдалось в 2019 г. и составляло 316 069 тыс. руб., а в 2020 г. данный показатель составил 298 376 тыс. руб., что на 17 690 тыс. руб. (5,59%) меньше, чем в 2019 г.

Отложенные налоговые активы имеют тенденцию к росту с каждым годом, в 2020 г они составили 1 207 тыс. руб., что на 44 тыс. руб. (3,78%) больше, чем в 2019 г. Также, с каждым годом растут запасы, которые в 2020 г. составляют 87 281 тыс. руб., а это на 24 011 тыс. руб. (37,95%) больше, чем в 2019 г. Рост запасов может свидетельствовать о затоваривании. Прочие оборотные активы в 2020 г. уменьшились на 214 тыс. руб. (9,48%) и составили 2 042 тыс. руб.

Уставный капитал остается неизменным на протяжении всех 3 лет. Нераспределенная прибыль с каждым годом становится больше, так в 2020 г. она составила 952 968 тыс. руб., что на 160 440 тыс. руб. (20,24%) выше, чем в

2019 г. Отложенные налоговые обязательства имеют тенденцию к ежегодному росту и в 2020 г. составляют 8 738 тыс. руб.

Заемные средства заметно снижаются, в 2020 г. они составляют 14 тыс. руб., что на 564 тыс. руб. (97,57%) ниже, чем в 2019 г. А в 2019 г. они составляют на 2 439 тыс. руб. (80,84%) меньше, чем в 2018 г. Кредиторская задолженность выросла в 2020 г. на 42 055 тыс. руб. (25,92%), что составило 204 300 тыс. руб.

Проведем анализ основных экономических показателей ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. и представим его в таблице 14.

Таблица 14 – Анализ основных экономических показателей ООО «Металлопродукция» за 2018-2020гг.

Наименование показателя	Период, тыс. руб.			Абсолютное отклонение, руб.		Темп прироста, %	
	2018г.	2019г.	2020г.	2020/2019	2019/2018	2020/2019	2019/2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	1747090	1717190	1661900	-55 290	-29 900	-3,22	-1,71
Себестоимость	1428760	1406240	1347260	-58 980	-22 520	-4,19	-1,57
Валовая прибыль (убыток)	318 330	310 953	314 640	3 687	-7 377	1,18	-2,31
Коммерческие расходы	24 224	20 630	16 778	-3 852	-3 594	-18,67	-14,83
Прибыль (убыток) от продаж	236 036	217 581	178 799	-38 782	-18 455	-17,82	-7,81
Проценты к получению	2 783	4 066	11 407	7 341	1 283	180,54	46,10
Проценты к уплате	503	704	96	-608	201	-86,36	39,96
Прочие доходы	12 705	15 395	12 362	-3 033	2 690	-19,70	21,17
Прочие расходы	22 403	11 191	17 500	6 309	-11 212	56,37	-50,05
Прибыль (убыток) до налогообложения	228 618	225 147	184 972	-40 175	-3 471	-17,84	-1,52
Текущий налог на прибыль	46 137	-42 553	-24 532	18 021	-88 690	42,35	-192,23
Постоянные налоговые обязательства	-250	-141	0	141	109	-100	-43,6
Изменение отложенных налоговых обязательств	150	0	0	0	-150	0	-100
Изменение отложенных	13	0	0	0	-13	0	-100

налоговых активов							
Прочее	-12	-21	0	21	-9	-100	75
Чистая прибыль (убыток)	182 632	182 573	160 440	-22 133	-59	-12,12	-0,03

Из таблицы видно, что выручка в 2020 г. немного снизилась по сравнению с 2019 г. В 2020 г. она составила 1 661 900 тыс. руб. Из таблицы видно, что выручка (3,22%) ниже, чем в 2019 г, когда выручка была равна 1 717 190 тыс. руб. Также и себестоимость продукции – в 2020 г. имела небольшое уменьшение и составила на 58 980 тыс. руб. (4,19%) меньше, чем в 2019 г. С каждым годом коммерческие расходы имели тенденцию к уменьшению и в 2020 г. составили 16 778 тыс. руб., что на 3 852 тыс. руб. (18,67%) меньше, чем в 2019 г. Также, тенденцию к снижению имеют проценты к уплате и в 2020 г. составляют на 608 тыс. руб. (86,36%) меньше, чем в 2019 г. и становятся равны 96 тыс. руб. Прочие расходы в 2020 г. выросли на 11 212 тыс. руб. (56,37%), что составило 17 500 тыс. руб.

Постоянные налоговые обязательства снизились до значения 0 в 2020 г., что на 141 тыс. руб. (100%) меньше, чем в 2019 г. Чистая прибыль в 2020 г. снизилась на 22 133 тыс. руб. (59%), по сравнению с 2019 г. и составила 160 440 тыс. руб.

Далее рассмотрим методику оценки вероятности банкротства по одной из часто применяемых моделей – модели Лиса. Данная модель позволяет предсказать вероятность наступления банкротства (таблица 15).

Таблица 15 – Оценка вероятности банкротства по модели Лиса за 2020 год.

Наименование показателя	ООО «Эдиент Ситинг»	ООО «Валео Сервис»	ООО «Металлопродукция»
К1	0,97	0,69	0,74
К2	0,17	0,14	0,27
К3	0,84	0,38	1
К4	0,81	1,27	0

L	0,12	0,079	0,13
---	------	-------	------

По данным таблицы видно, что в 2020 году вероятность банкротства исследуемых организаций выше 0,037, что означает низкую вероятность банкротства.

2.2 Анализ состава, структуры и динамики кадров в организациях

Для получения объективной картины о состоянии кадровой безопасности предприятий необходимо провести анализ состава, динамики и структуры кадров. Существенное влияние на кадровую безопасность имеет уровень образования персонала.

Анализ динамики кадров в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. представлен в таблице 16.

Таблица 16 – Анализ динамики кадров в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг.

Показатель, чел.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
ООО «Эдиент Ситинг»					
Среднесписочная численность	215	210	192	-5	-18
ООО «Валео Сервис»					
Среднесписочная численность	500	488	423	-12	-65
ООО «Металлопродукция»					
Среднесписочная численность	274	271	266	-3	-5

Динамика кадров в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. представлена на рисунке 4.

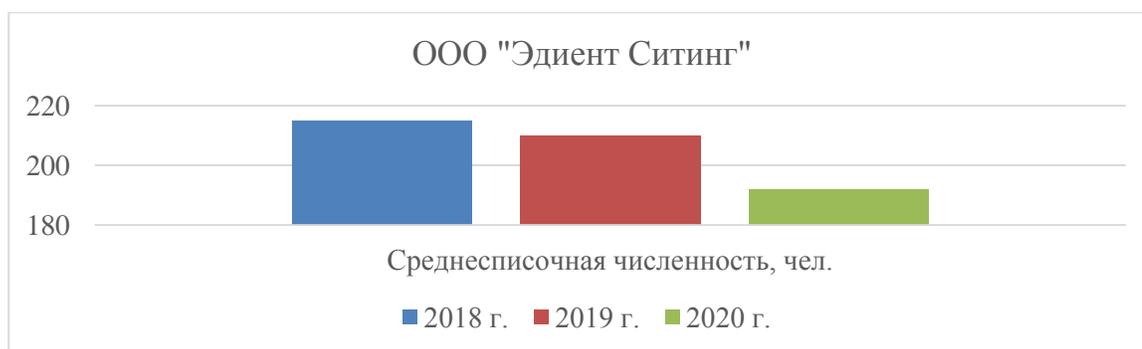


Рисунок 4 – Динамика кадров ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг.

Расчеты показали, что в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. происходит снижение среднесписочной численности: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 5 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 18 человек.

Динамика кадров в ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг. представлена на рисунке 5.

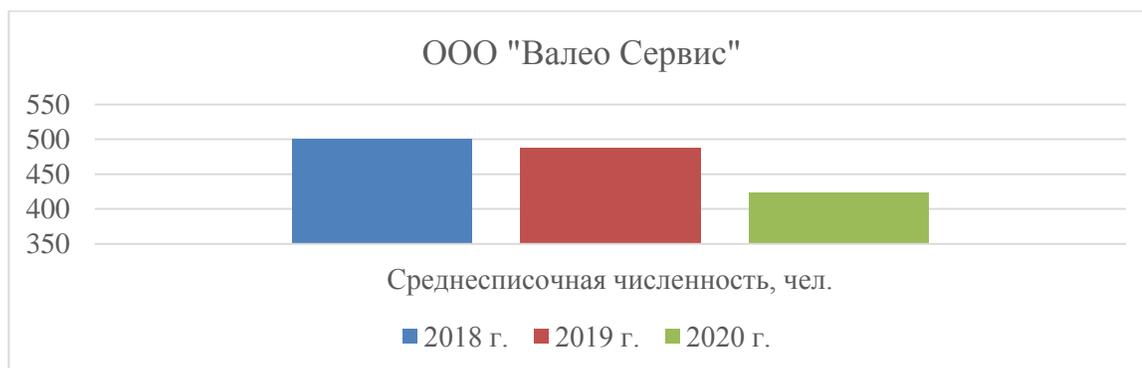


Рисунок 5 – Динамика кадров ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг.

В результате анализа видно, что в ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг. происходит снижение среднесписочной численности: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 12 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 65 чел.

Динамика кадров в ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. представлена на рисунке 6.

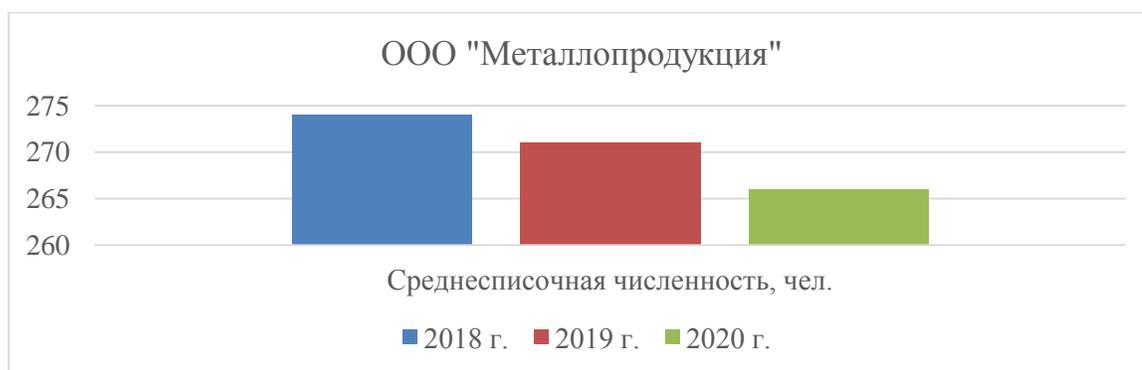


Рисунок 6 – Динамика кадров ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Расчеты показали, что в ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение среднесписочной численности: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 5 чел.

Проведем в таблице 17 анализ состава кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Таблица 17 – Анализ состава кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Показатель, чел.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
ООО «Эдиент Ситинг»					
Работники со средним специальным образованием	143	137	119	-6	-18
Работники с высшим образованием	45	43	41	-2	-2
Работники с незаконченным высшим образованием	27	30	32	3	2
Всего работников	215	210	192	-5	-18
ООО «Валео Сервис»					
Работники со средним специальным образованием	383	370	296	-13	-74
Работники с высшим образованием	75	78	86	3	8

Работники с незаконченным высшим образованием	42	40	41	-2	1
Всего работников	500	488	423	-12	-65
ООО «Металлопродукция»					
Работники со средним специальным образованием	213	209	204	-4	-5
Работники с высшим образованием	32	35	38	3	3
Работники с незаконченным высшим образованием	29	27	24	-2	-3
Всего работников	274	271	266	-3	-5

Динамику кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. представим на рисунке 7.



Рисунок 7 – Динамика кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг.

Расчеты показали, что в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 5 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 18 чел. При этом наблюдается снижение работников со средним специальным образованием и высшим образованием. Количество работников с незаконченным высшим образованием растет: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 2 чел.

Динамику кадров по уровню образования в ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг. представим на рисунке 8.



Рисунок 8 – Динамика кадров по уровню образования в ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг.

Расчеты показали, что в ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 12 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 65 чел. При этом наблюдается снижение работников со средним специальным образованием. В 2020 г. по сравнению с 2019 г. произошло увеличение на 1 работника с незаконченным высшим образованием. Количество работников с высшим образованием растет: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 8 чел.

Динамику кадров по уровню образования в ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. представим на рисунке 9.



Рисунок 9 – Динамика кадров по уровню образования в ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Проведенный анализ показал, что в ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 5 чел. При этом наблюдается снижение работников со средним специальным образованием. С 2018 г. по 2020 г. произошло увеличение работников с незаконченным высшим образованием. Количество работников с высшим образованием растет: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., и в 2020 г. по сравнению с 2019 г. также на 3 чел.

Анализ структуры кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. проведен в таблице 18.

Таблица 18 – Анализ структуры кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Показатель, %	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
ООО «Эдиент Ситинг»					
Среднее специальное образование	66,51	65,24	61,98	-1,27	-3,26
Высшее	20,93	20,48	21,35	-0,45	0,88
Незаконченное высшее	12,56	14,29	16,67	1,73	2,38
Всего работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
ООО «Валео Сервис»					
Среднее специальное образование	76,60	75,82	69,98	-0,78	-5,84
Высшее	15,00	15,98	20,33	0,98	4,35
Незаконченное высшее	8,40	8,20	9,69	-0,20	1,50
Всего работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
ООО «Металлопродукция»					

Среднее специальное образование	77,74	77,12	76,69	-0,62	-0,43
Высшее	11,68	12,92	14,29	1,24	1,37
Незаконченное высшее	10,58	9,96	9,02	-0,62	-0,94
Всего работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Графически структуру кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. представим на рисунках 10-12.

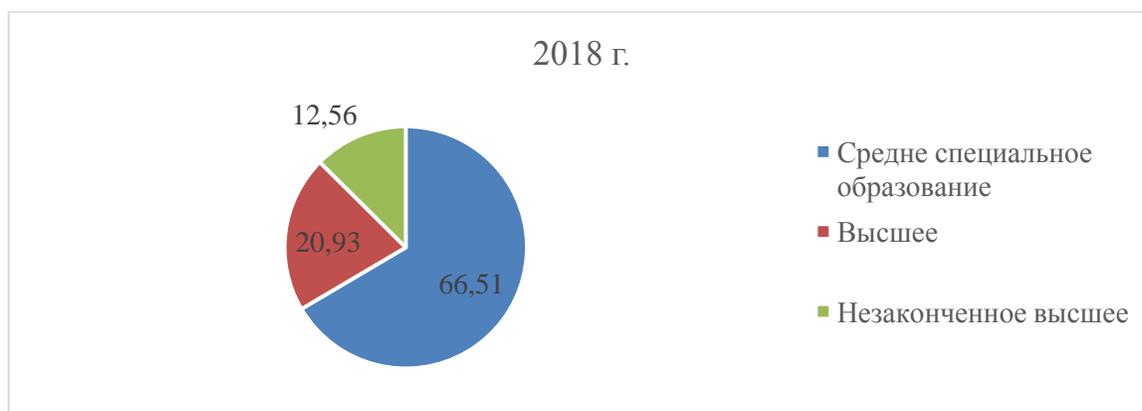


Рисунок 10 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг» за 2018 г., %

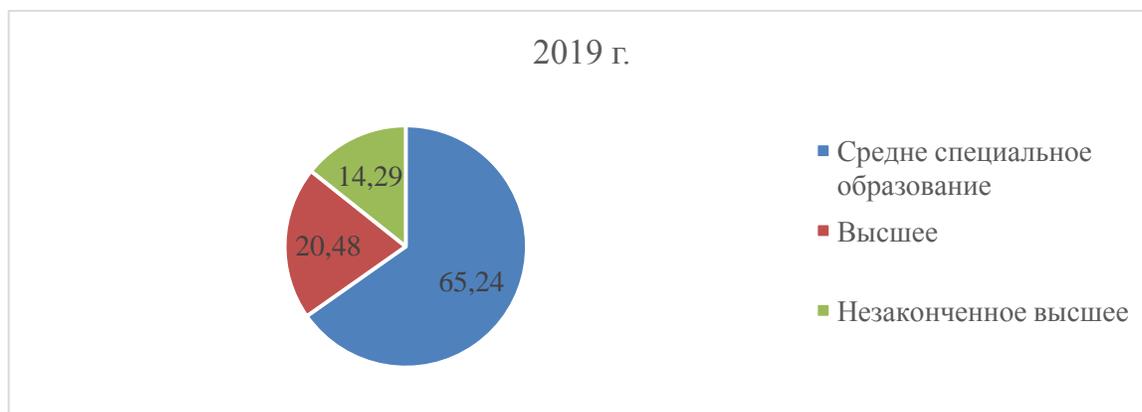


Рисунок 11 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг» за 2019 г., %

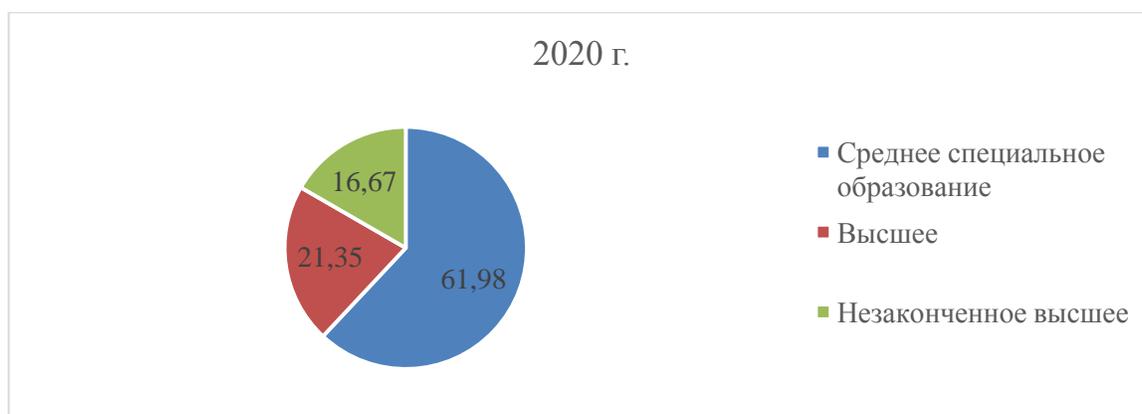


Рисунок 12 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Эдиент Ситинг» за 2020 г., %

Из расчетов видно, что наибольший удельный вес в структуре кадров в ООО «Эдиент Ситинг» занимают работники со средним специальным образованием: в 2018 г. – 66,51%, в 2019 г. – 65,24%, а в 2020 г. – 61,98%. Работники с высшим образованием занимают в 2018-2020 гг. – соответственно 20,93%, 20,48% и 21,35%. В структуре кадров в рассматриваемые периоды растет удельный вес персонала с незаконченным высшим образованием: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 1,73%, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. – на 2,38%.

Графически структуру кадров по уровню образования в ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг. представим на рисунках 13-15.

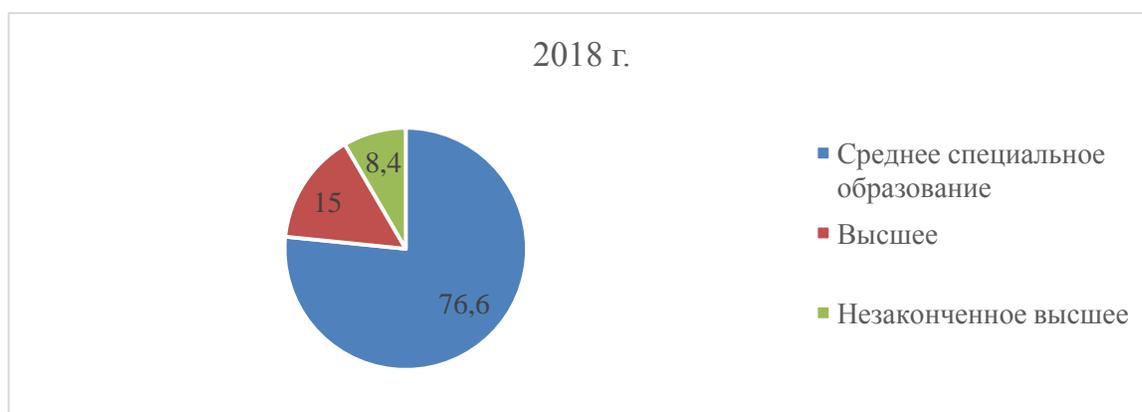


Рисунок 13 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Валео Сервис» за 2018 г., %

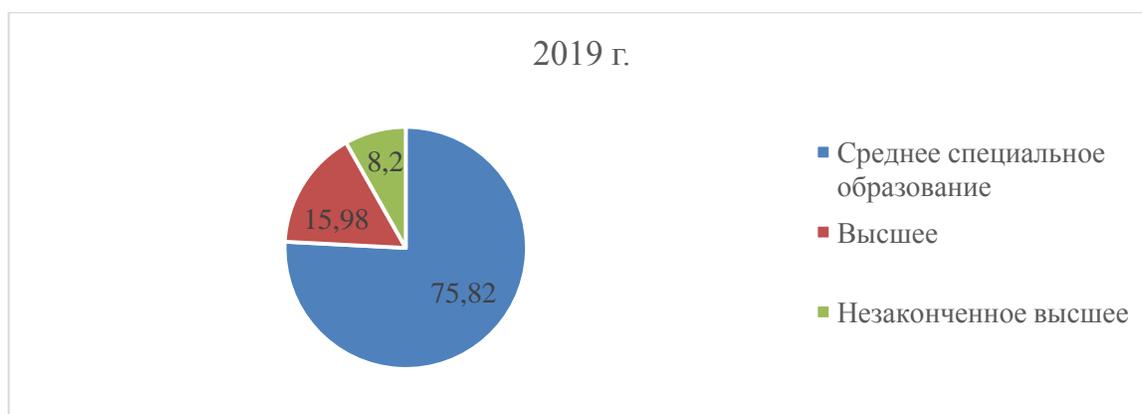


Рисунок 14 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Валео Сервис» за 2019 г. %

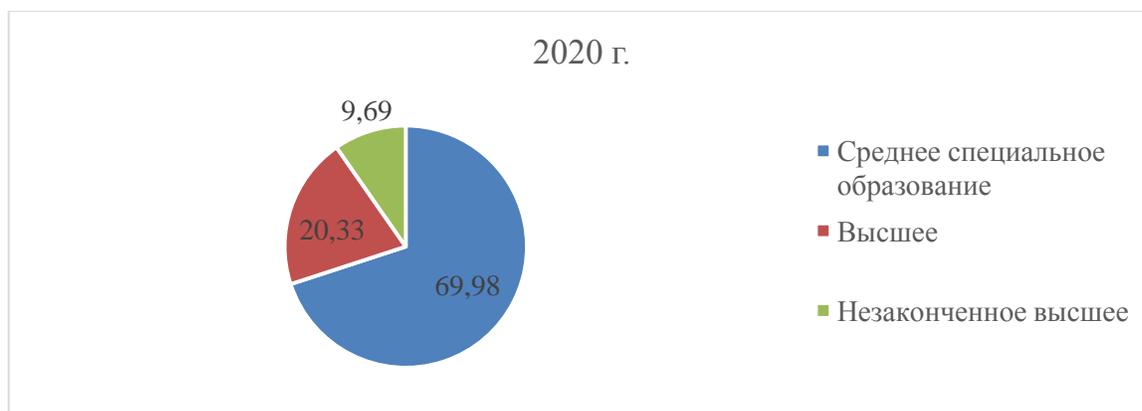


Рисунок 15 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Валео Сервис» за 2020 г., %

В результате анализа структуры кадров по уровню образования видно, что в ООО «Валео Сервис» преобладают кадры со средним специальным образованием: в 2018 г. – 76,60%, в 2019 г. – 75,82%, а в 2020 г. – 69,98%. Однако, в структуре их удельный вес снижается. Работники с высшим образованием в структуре всех работников занимали в 2020 г. 20,33%, что на 4,35% выше показателя за 2019 г. Удельный вес работников с незаконченным высшим образованием в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличился на 1,5%.

Графически структуру кадров по уровню образования в ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. представим на рисунках 16-18.

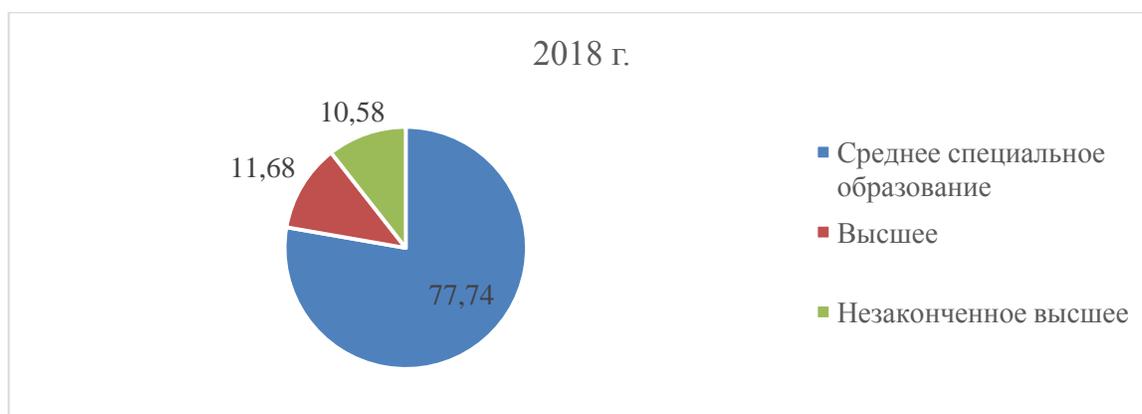


Рисунок 16 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Металлопродукция» за 2018 г., %

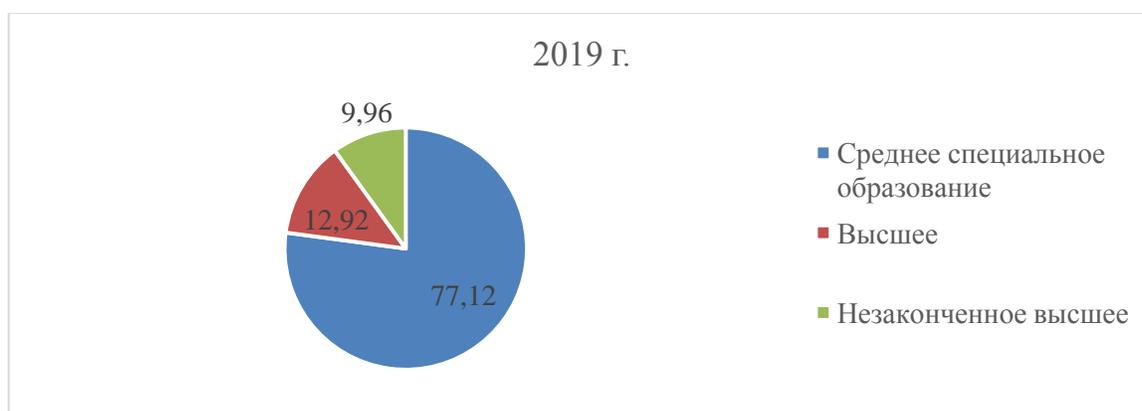


Рисунок 17 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Металлопродукция» за 2019 г., %

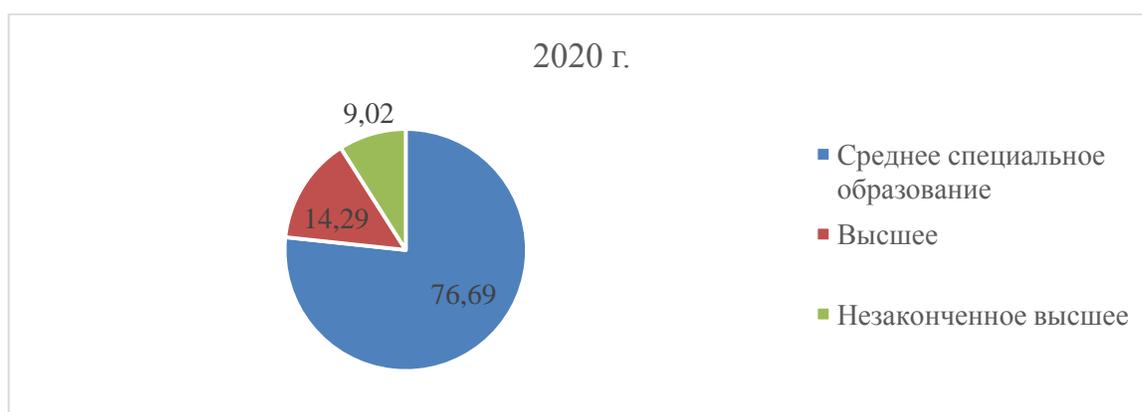


Рисунок 18 – Структура кадров по уровню образования в ООО «Металлопродукция» за 2020 г., %

Из расчетов видно, что наибольший удельный вес в структуре кадров в ООО «Металлопродукция» занимают работники со средним специальным образованием: в 2018 г. – 77,74%, в 2019 г. – 77,12%, а в 2020 г. – 76,69%. Работники с высшим образованием занимают в 2018-2020 гг. – соответственно 11,68%, 12,92% и 14,29%. В структуре кадров в рассматриваемые периоды снижается удельный вес работников с незаконченным высшим образованием в общем числе работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 0,62%, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. – на 0,94%.

Анализ структуры кадров по полу в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. проведен в таблице 19.

Таблица 19 – Анализ структуры кадров по полу в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Показатель, %	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
ООО «Эдиент Ситинг»					
Мужчины	65,00	63,00	62,00	-2	-2
Женщины	35,00	37,00	38,00	2	1
Итого работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
ООО «Валео Сервис»					
Мужчины	60,00	61,00	63,00	1	2
Женщины	40,00	39,00	37,00	-1	-2
Итого работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
ООО «Металлопродукция»					
Мужчины	55,00	57,00	62,00	2	5
Женщины	45,00	43,00	38,00	-2	-5
Итого	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

работников					
------------	--	--	--	--	--

Проведенный анализ показал, что в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. наибольший удельный вес занимаю мужчины в общем составе работников. Необходимо отметить, что в ООО «Эдиент Ситинг» в динамике удельный вес мужчин снижается, а женщин растет. В ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» наоборот за рассматриваемые периоды удельный вес мужчин в составе всех работников растет, а женщин сокращается.

2.3 Анализ системы кадровой безопасности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» в условиях обеспечения экономической безопасности

Для того, чтобы понять на каком уровне находится кадровая безопасность организаций в условиях обеспечения экономической безопасности необходимо провести, непосредственно, анализ самой системы кадровой безопасности.

ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» имеют стратегическую задачу, которая заключается в формировании команды высококвалифицированных сотрудников, которая имеет стремление к реализации своего профессионального потенциала, решению всех видов задач, ставящихся предприятием и укреплению корпоративной культуры и развития персонала.

Руководство предприятий строит отношения с сотрудниками посредством коллективной договоренности. Данная договоренность позволяет оговаривать все обязанности и права сотрудников.

Предприятие заинтересовано в создании комфортных условий труда для своего персонала, это является приоритетным направлением в политике предприятия относительно сотрудников.

Отдел по работе с персоналом имеет основную задачу – обеспечивать предприятие надежными кадрами. В своей работе отдел руководствуется законодательством РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, методическими материалами по кадровому менеджменту и вопросам трудового права, приказами, распоряжениями вышестоящих организаций.

Основными задачами отдела являются:

- кадровое обеспечение деятельности предприятия;
- рациональное использование кадрового потенциала и его развитие на основе оценки персонала, обеспечения квалификации и компетентности персонала, планирования карьеры и формирования кадрового резерва на выдвижение;
- организация и ведение кадрового делопроизводства. формирование отчетности по всем направлениям работы по установленным формам;
- обеспечение повышения эффективности производства за счет совершенствования планирования и использования трудовых ресурсов предприятия, проведение мониторинга и анализа использования трудовых ресурсов предприятия и осуществление контроля за его рациональным использованием;
- организация и выполнение работ по комплектованию кадрами рабочих, специалистов и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации, контроль за расстановкой кадров.

Для того, чтобы провести собеседование на должность нового сотрудника приглашаются: руководитель (соискателя вакансии), непосредственный

руководитель (соискателя вакансии), ведущий специалист по кадрам и (пенсионным вопросам) отдела. В ходе собеседования кандидат знакомится с локальными нормативными документами предприятия и другими документами, предусмотренными ТК РФ. В процессе собеседования, собранные для его проведения сотрудники должны оценить нового кандидата на деловые качества, соответствие требованиям предлагаемой должности, а также, оценить способность адаптации на новом рабочем месте. Подбор сотрудников, как правило, производится в соответствии с действующим законодательством и действующих нормативных документов на предприятии. Если кандидат соответствует всем требованиям, то его принимают на испытательный срок. Далее происходит этап адаптации сотрудника на новом месте, а также, происходит усвоение культурных ценностей организации, знакомство со своими профессиональными обязанностями, миссией организации, осознание своего места в структуре организации. Данный процесс также регламентирован в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция». «Первое, что минимизирует все эти угрозы - правильная и эффективная оценка благонадёжности кандидата. Чтобы потом не хвататься за голову, нужно один раз взять и организовать систему отбора кандидатов с точки зрения оценки тенденции рисков к деструктивному поведению на работе» [18].

В ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» отдел работы с персоналом проводить отбор кандидатов, поскольку нельзя допускать прием на работу сотрудников, которые являются потенциальной угрозой для безопасности предприятия. Так же, важным моментом является поддержание здорового климата в коллективе и поддержание корпоративной культуры компании. При приеме на работу новых сотрудников, необходимо заранее спрогнозировать, какие из сотрудников имеют вероятность подверженности «вербовке», есть ли у них доступ к конфиденциальной информации или могут ли они каким-то образом узнать её.

Оценка кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. проведена в таблицах 20-22.

Таблица 20 – Оценка кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Текучесть кадров	0,04	0,02	0,09	-0,02	0,07
Затраты на обучение в общей сумме расходов на кадры, %	25,00	24,00	22,00	-1,00	-2,00
Удовлетворенность заработной платой, %	60,00	61,00	62,00	1,00	1,00

Продолжение таблицы 20

1	2	3	4	5	6
Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации, %	35,00	37,00	39,00	2,00	2,00
Наличие профессиональных заболеваний, %	5,00	5,00	6,00	0,00	1,00
Уровень автоматизации труда, %	60,00	65,00	67,00	5,00	2,00
Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине, %	99,20	99,60	99,80	0,40	0,20
Производительность труда, тыс. руб./чел.	2029,36	3054,86	2374,30	1025,50	-680,56
Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны, %	80,70	81,00	84,00	0,30	3,00

Проведенный анализ показал, что в ООО «Эдиент Ситинг» многие показатели кадровой безопасности не соответствуют эталонному значению. Следует отметить, что текучесть кадров является достаточно низкой. Это характеризуется положительным критерием кадровой безопасности. Затраты на обучение в общих затратах на кадры в динамике снижаются и в 2020 г. составляли 22%. В 2020 г. 62% сотрудников удовлетворены своей заработной платой. Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации в динамике увеличивается и в 2020 г. составлял 39%. Наличие профессиональных заболеваний выше нормы, что является отрицательным фактором. Уровень автоматизации труда в динамике повышается и в 2020 г. составлял 67%. Однако несмотря на рост данного индикатора, он не достиг эталонного значения. Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составлял 99,80%, что практически соответствует норме. Производительность труда в 2020 г. по сравнению с 2019 г. снижается на 680,56 тыс. руб./чел., что является негативной динамикой. Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны в 2020 г. составлял 84%, что не достигает нормативного значения.

Таким образом, несмотря на то, что некоторые показатели не достигают эталонных значений, кадровую безопасность в ООО «Эдиент Ситинг» можно оценить как среднюю.

Таблица 21 – Оценка кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Текучесть кадров	0,06	0,02	0,15	-0,04	0,13
Затраты на обучение в общей сумме расходов на кадры, %	32,00	32,00	33,00	0,00	1,00
Удовлетворенность	70,00	73,00	77,00	3,00	4,00

заработной платой, %					
Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации, %	40,00	45,00	48,00	5,00	3,00
Наличие профессиональных заболеваний, %	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00
Уровень автоматизации труда, %	75,00	78,00	82,00	3,00	4,00
Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине, %	99,50	99,70	99,80	0,20	0,10
Производительность труда, тыс. руб./чел.	15061,16	14965,37	15064,40	-95,79	99,03
Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны, %	89,00	92,00	96,00	3,00	4,00

Проведенный анализ показал, что в ООО «Валео Сервис» многие показатели кадровой безопасности соответствуют эталонному значению. Текучесть кадров является достаточно низкой, что является положительным критерием кадровой безопасности. Затраты на обучение в общих затратах на кадры в динамике снижаются и в 2020 г. составляли 33%, что выше эталонного значения. В 2020 г. 77% сотрудников удовлетворены своей заработной платой. Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации в динамике увеличивается и в 2020 г. составлял 48%, что приближено к эталонному значению. Наличие профессиональных заболеваний соответствует норме. Уровень автоматизации труда в динамике повышается и в 2020 г. составлял 82%. Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составлял 99,80%, что практически соответствует норме. Производительность труда в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличилась на 99,03 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой. Уровень

сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны в 2020 г. составлял 96%, что практически достигает нормативного значения.

Таким образом, несмотря на то, что некоторые показатели не достигают эталонных значений, кадровую безопасность в ООО «Валео Сервис» можно оценить как высокую.

Таблица 22 – Оценка кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
1	2	3	4	5	6
Текучесть кадров	0,03	0,01	0,02	-0,02	0,01
Затраты на обучение в общей сумме расходов на кадры, %	29,00	30,00	32,00	1,00	2,00
Удовлетворенность заработной платой, %	70,00	70,00	75,00	0,00	5,00
Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации, %	43,00	45,00	47,00	2,00	2,00

Продолжение таблицы 22

1	2	3	4	5	6
Наличие профессиональных заболеваний, %	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00
Уровень автоматизации труда, %	72,00	75,00	79,00	3,00	4,00
Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине, %	99,00	99,30	99,70	0,30	0,40
Производительность труда, тыс. руб./чел.	6376,24	6336,49	6247,74	-39,75	-88,75
Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны, %	87,00	89,00	92,00	2,00	3,00

Проведенный анализ показал, что в ООО «Металлопродукция» текучесть кадров является достаточно низкой, что характеризуется положительным критерием кадровой безопасности. Затраты на обучение в общих затратах на кадры в динамике снижаются и в 2020 г. составляли 32%, что выше эталонного значения. В 2020 г. 75% сотрудников удовлетворены своей заработной платой. Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации в динамике увеличивается и в 2020 г. составлял 47%, что приближено к эталонному значению. Наличие профессиональных заболеваний ниже нормы. Уровень автоматизации труда в 2020 г. составлял 79%. Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составлял 99,70%. Производительность труда снижается. Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны в 2020 г. составлял 92%, что практически достигает нормативного значения.

Таким образом, несмотря на то, что некоторые показатели не достигают эталонных значений, кадровую безопасность в ООО «Металлопродукция» можно оценить как высокую.

3 Совершенствование оценки кадровой безопасности организаций в условиях обеспечения экономической безопасности

3.1 Модель оценки кадровой безопасности организаций для обеспечения экономической безопасности

К сожалению, сотрудники, которые проявляют себя и являются ценными, вполне могут быть подвержены вербовке, так как такие сотрудники, в

большинстве случаев, имеют доступ к ресурсам компании, ценной информации или коммерческой тайне.

Главное задачей системы кадровой безопасности является оценка, непосредственно, сотрудников, в плане их морально-нравственных качеств, определение их устойчивости или предрасположенности к поведению, влекущему за собой убытки для предприятия. Если сотрудник имеет низкую устойчивость и предрасположен к негативному поведению и к тому же у него есть доступ к важной информации, то руководству предприятия необходимо проанализировать и провести необходимо мероприятия, для предотвращения угроз безопасности.

Контроль, этот комплекс уже непосредственно нацелен на ликвидацию возможностей причинения ущерба. На данном пункте стоит заострить внимание, так как на различных предприятиях этот пункт реализован по-своему и тесно связан со спецификой производства. «Как и в ранее упомянутых процессах, практически все процедуры контроля и защиты, строго регламентированы, прописаны в нормативной документации» [13].

На основании проведенного исследования предлагаем модель оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности, представленная на рисунке 19

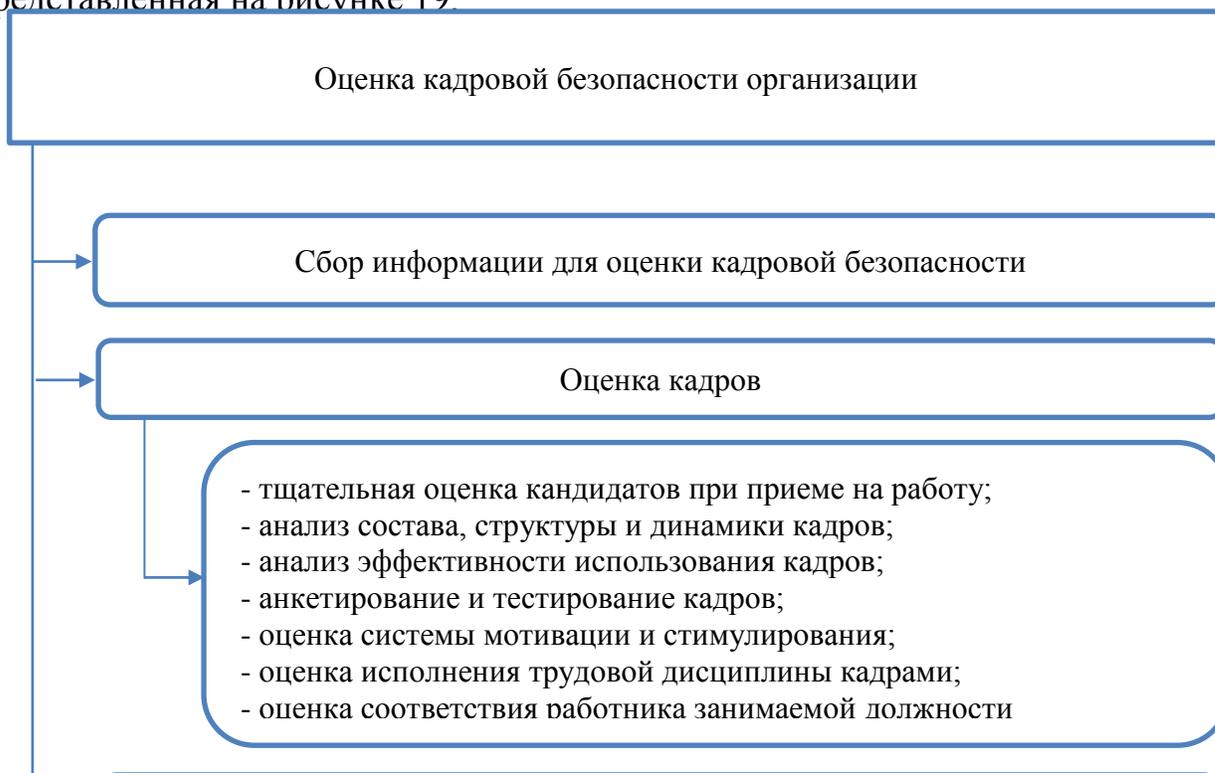


Рисунок 6 – Способы оценки персонала

Рисунок 19 – Модель оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности

Предложенная модель позволит объективно оценивать уровень кадровой безопасности, своевременно выявлять угрозы и разрабатывать необходимые мероприятия по их минимизации.

Необходимо отметить, что в целях обеспечения кадровой безопасности особое значение имеет действенная контрольно-пропускная система.

Единственный документ, позволяющий проезд, проход, а также, пребывание лиц и транспорта на территории предприятия – пропуск. Так же, лица, которые присутствуют на территории предприятия, должны иметь при себе пропуск. В случае если пропуск потребует охрана или сотрудник

управления безопасностью, лицо, которое находится на территории предприятия должно предъявить пропуск для проверки.

Важным фактором для кадровой безопасности, является наличие запрета на использование фото/видео аппаратуры, записывающих устройств, портативными носителями информации (флеш - носители, диски, HDD, и т.д.). Так же, производится досмотр тары, сумок, пакетов и т.д. По всему периметру территории предприятия функционирует видеонаблюдение.

Система найма работников найма должна четко регламентироваться нормативной документацией.

Отделом по работе с персоналом должен проводиться подбор персонала. «Конфиденциальный характер носит информация о соискателях и обрабатывается, храниться в соответствии с ФЗ «О защите персональных данных» и локальными нормативными документами, действующими на предприятии» [29].

В соответствии с действующим законодательством и на основании локальных нормативных документов компании происходит организация подбора персонала.

Для поиска кандидатов на вакантные рабочие места специалист отдела по работе с персоналом подготавливает информацию о вакантных местах. Для этого специалист согласовывает с руководителем то, какие должности являются вакантными. После этого происходит разработка требований к кандидату, который будет отобран для замещения вакантной должности.

Далее должна происходить подача заявления на замещение вакантной должности, в заявлении должны быть отражены трудовые обязанности и требования к кандидату, такие как уровень образования, стаж, профессиональные навыки. После подачи заявки специалисты отдела по работе с персоналом начинают искать наиболее подходящие методы поиска кандидатов. Источники поиска кандидатов могут быть разнообразными и

выбираются, исходя из того, какого уровня должность для кандидата, как обстоит ситуация на рынке труда, а также, из финансовых возможностей.

Также работники компании, которые хотят принять участие в процедуре замещения вакансии, направляют свое резюме специалистам по кадрам.

Подводя небольшой итог, можно сказать, на этапе, когда отбираются кандидаты на вакантные места, происходит исключение ситуаций, которые могут повлечь за собой ущерб, убытки и потери для предприятия. Это делается за счет того, что происходит тщательный отбор и проверка рисков для предприятия. На данном этапе проверяется вся информация о кандидате – личные качества, прецеденты, увлечения, личная информация, квалификация и профессиональные навыки. Такая проверка осуществляется для того, чтобы руководство предприятия имело более широкую картину того, какого сотрудника они принимают на работу. Всё это делается для минимизации рисков и угроз, связанных с сотрудниками.

После принятия на работу, у нового сотрудника начинается адаптационный период, когда сотрудник начинает «вливаться» в профессиональную среду.

Сотрудник проходит период, в котором он начинает с профессиональными трудовыми обязанностями и миссией организации, также, привыкать к новому рабочему месту и статусу.

В большинстве случаев, сотруднику назначается испытательный срок, во время которого происходят адаптационные мероприятия. Он длится 1-3 месяца, столько же новый сотрудник адаптируется к новому месту. Испытательный срок может быть, как уменьшен, так и увеличен, для этого необходимо ходатайство руководителя предприятия.

Положительное влияние на усиление кадровой безопасности имеет наставничество. В адаптационный период новому сотруднику необходимо приставить наставника, который будет сопровождать его на весь период

испытательного срока. В большинстве случаев это представляет для наставника дополнительную нагрузку, в виде дополнительных обязанностей, которые могут выполняться недобросовестно и некачественно. Для того, чтобы предотвратить халатное отношение к данному вопросу со стороны наставника предлагается ввести доплату за данные обязанности, в размере % от оклада сотрудника, на тот период, в который он будет являться наставником (1-3 месяца).

Для обеспечения безопасности персонала могут быть рекомендованы и другие меры: проверка персонала при приеме на работу в сочетании с управлением персоналом; планы технического обслуживания по обеспечению безопасности с учетом рисков, выявленных контролирующими органами; перечень позиций оценки безопасности; контактная отчетность; постпродажное обслуживание; постоянное обучение по вопросам безопасности; грамотное управление распределением персонала.

Кадровая безопасность предприятия представляет собой инструмент по обеспечению безопасности предприятия в экономическом плане, а также, совокупность мер по обеспечению безопасности предприятия в целом, предусматривая все предполагаемые угрозы и риски, которые могут быть связаны с качеством выполняемой сотрудниками работы и, непосредственно, с надежностью самих сотрудников. Среди весомых факторов потенциального роста и повышения конкуренции современных промышленных предприятий – эффективная система управления. Процессы глобализации, европейские направления развития и современные изменения в экономике заставляют предпринимателей искать новые средства обеспечения эффективной системы экономической безопасности и противодействия внешним и внутренним угрозам. Успешное функционирование современных предприятий зависит от наличия рациональных мер по обеспечению их безопасности, поскольку основные угрозы и риски, связанные с персоналом или персоналом, являются одновременно источником угроз и объектом кадровой безопасности. Поэтому

важной составляющей экономической безопасности является кадровая безопасность предприятий.

3.2 Рекомендации по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг» и оценка их экономической эффективности

Экономическая эффективность – это термин, используемый для оценки результатов экономической деятельности по сравнению с усилиями, затраченными на соответствующую деятельность. Экономическая эффективность - главный качественный фактор экономического роста, поскольку он обеспечивает абсолютный рост результата при том же количестве усилий. Уровень интеллектуального потенциала предприятия влияет на перспективность и, соответственно, эффективность деятельности предприятия. Эффективность деятельности предприятия зависит от нескольких аспектов, например, от уровня квалификации персонала, вовлеченность в рабочий процесс, от качества управления сотрудниками.

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что предприятие ООО «Эдиент Ситинг» имеет средний показатель эффективности кадровой безопасности предприятия.

На предприятии не особо развита система поиска кандидатов на вакантные места, а также их проверка перед приемом на работу. Угрозой для кадровой, соответственно, и для экономической безопасности предприятия является привлечение сотрудников извне без предварительной проверки. Такой подход может спровоцировать ситуации, в которых сотрудники могут проявлять сопротивление каким-либо требованиям, культуре, а также, форме

поведения на предприятии. Это может выражаться в воровстве, мошенничестве, деструктивного поведения со стороны персонала.

На данном предприятии нет строго регламентированных правил о запрете на пользование фото/видео аппаратуры, записывающих устройств, портативными носителями информации (флеш - носители, диски, HDD, и т.д.), на внос и вынос предметов с территории предприятия.

Система видеонаблюдения расположена не на всей территории предприятия. Так же, одним из важных факторов является наличие на предприятии корпоративной культуры, которая создает позитивное отношение сотрудников к работе. На данном предприятии корпоративная культура развита слабо.

На предприятии отсутствует система прогнозирования и оценивания благонадежности будущих сотрудников, а также, проведение анкетированных опросов предполагаемых сотрудников.

Важной составляющей в исключении и предотвращении причинения ущерба предприятия является – контроль. Данный пункт стоит взять во внимание, поскольку на различных предприятиях этот пункт реализован по-своему и тесно связан со спецификой производства. Практически все процедуры контроля и защиты должны быть строго регламентированы и прописаны в нормативной документации предприятия [13]. Следует сказать, что в данной компании действует система пропусков. Но предлагается ее усовершенствовать.

Таким образом, ООО «Эдиент Ситинг» не имеет, сформированную в полной мере, систему кадровой безопасности, что может повлечь за собой угрозы для экономической безопасности организации.

На рисунке 20 представлены практические рекомендации по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг».



Рисунок 20 - Практические рекомендации по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг»

Мероприятие 1. Внедрение многоступенчатой системы отбора кадров. На предприятия в целях усиления кадровой безопасности следует внедрять многоступенчатую систему отбора кадров:

1 этап – резюме либо анкета кандидата. Необходимо выбрать интересующую вакансию и отправить на почту компании;

2 этап – собеседование со специалистом по подбору персонала и тестирование;

3 этап – экспертное интервью. Позволяет выявить уровень профессиональных знаний кандидатов в соответствующей сфере, а также определить сможет ли соискатель быстро освоиться на новом месте, влиться в коллектив, эффективно применить свои знания;

4 этап – принятие решения по успешному кандидату, подготовка документов к оформлению.

В рабочую базу заносятся кандидаты, представляющие интерес, но не подходящие на рассматриваемую должность. В том случае, если кандидат подошел по всем условиям на вакантную должность специалист по работе с персоналом направляет информацию о кандидате на проверку с отдел кадровой безопасности, это делается для того, чтобы проверить данные о кандидате и исключить риски для предприятия.

Как правило, данная проверка производится не более трех рабочих дней, в случае запроса дополнительной информации по согласованию с высшим руководством данная процедура может занимать около 5 дней.

Далее, в случае, если проверка прошла успешно, кандидату на вакантную должность выдается направление на прохождение медицинского осмотра на профпригодность.

«После прохождения медицинского осмотра ведущий специалист по кадрам выдает направление для прохождения вводного инструктажа по охране труда. Согласованный пакет документов кандидата передается ведущему специалисту отдела для подготовки трудового договора и приказа о приеме на работу в соответствии с ТК РФ в течение трех рабочих дней» [24].

Мероприятие 2. Введение системы пропусков. Единственный документ, который позволяет попасть на территорию предприятия – это пропуск. Он дает возможность прохода и проезда лицам и транспорту на территорию предприятия.

Лица, находящиеся на территории предприятия, обязаны иметь при себе пропуск и по требованию сотрудников охраны предъявлять его для проверки.

Предлагается внедрить следующие виды пропусков:

- постоянный (электронный) пропуск;
- временный пропуск с фотографией;
- временный пропуск без фотографии;
- разовый пропуск.

Мероприятие 3. Введение запрета на пользование фото (видео) аппаратуры, записывающих устройств, портативными носителями информации (флеш - носители, диски, HDD, и т.д.). Следует осуществить запрет на внос и вынос предметов с территории предприятия, организовать досмотр тары, сумок, пакетов. Также, следует усовершенствовать систему видеонаблюдения на всем периметре предприятия.

Мероприятие 4. Внедрение алгоритма действий в процессе увольнения работника. В случае, когда сотрудник осведомляет руководство об увольнении, для предприятия необходимо применить разработанный алгоритм действий (рисунок 21).

Если придерживаться данным правилам, можно подготовиться или избежать дальнейших возможных проблем и последствий увольнения сотрудника (особенно, в случае «негативного» увольнения сотрудника). Важным моментом является подписание договора о неразглашении коммерческой тайны и конфиденциальной информации, касающейся предприятия, при подписании трудового договора сотрудников любых категорий.

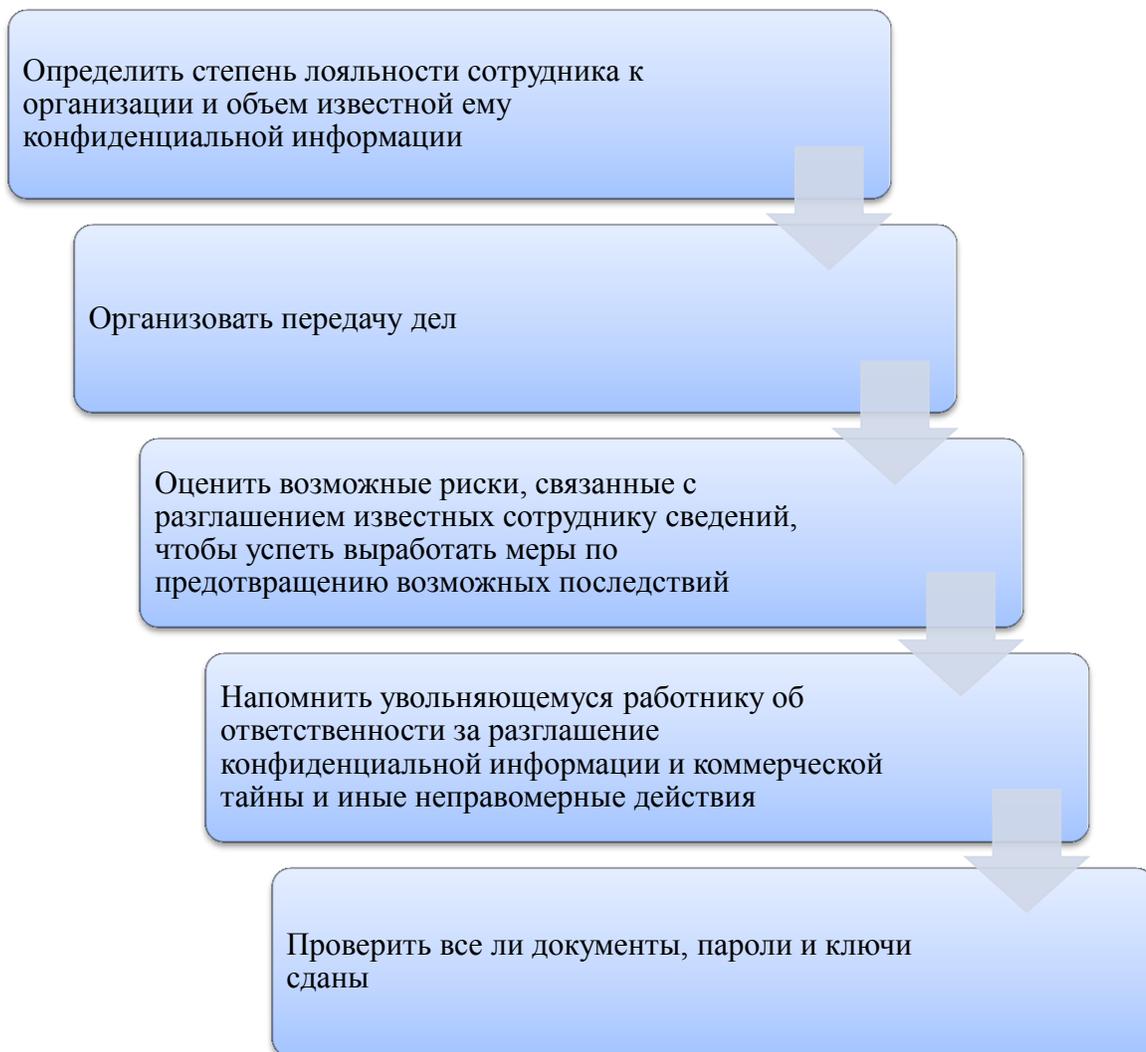


Рисунок 21 – Алгоритм действий в процессе увольнения работника

Исследование показало, что ущерб, который компания несет от действий собственного персонала, достигает цифры 0,5% от оборота компании. Данный ущерб за 2020 г. составляет 2 279 325 руб. Введение в рабочий процесс предприятия рекомендованных мероприятий позволит снизить возможность угроз и рисков для предприятия и по сравнению с потерями, данные мероприятия являются не столь дорогостоящими.

Затраты на предложенные меры по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг» представлены в таблице 23.

Таблица 23 – Затраты на предложенные меры по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг»

Элемент затрат	Сумма (руб.)
Внедрение системы пропусков	550 000
Обучение специалистов кадровой службы по отбору кадров и алгоритму действий при увольнении сотрудника	100 000
Внесение блокировки на компьютеры для устранения возможности использования флеш-носителей и дисководов	500 000
Итого	1 150 000

Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий представлен в таблице 24.

Таблица 24 – Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий

Показатель	Сумма (руб.)
Ущерб от действий собственного персонала в 2020 г.	2 279 325
Затраты на внедрение предложенных мероприятий	1 150 000
Экономический эффект в 2021 г.	1 129 325

Таким образом, применение предложенных мероприятий повысит эффективность кадровой безопасности. Экономический эффект в 2021 г. составит 1 129 325 руб. В последующие годы он будет увеличиваться из-за снижения ущерба от действий персонала. Благодаря этому, появится возможность минимизировать кадровые риски и снизить потери предприятия.

Заключение

В первом разделе магистерской диссертации исследованы теоретические аспекты оценки кадровой безопасности организации.

Эффективная система кадровой безопасности позволяет предприятию прийти к стабильной и устойчивой экономической безопасности и минимизировать риски и угрозы, которые могут идти со стороны сотрудников. Одним из важных факторов роста потенциала и повышения конкурентоспособности современных промышленных предприятий является эффективная система управления. Процессы глобализации, европейские тенденции развития и современные изменения в отечественной экономике заставляют предприятия искать новые средства обеспечения эффективной системы экономической безопасности и противодействия внешним и внутренним угрозам. Успешное функционирование современных предприятий зависит от наличия рациональных мер по обеспечению их безопасности, поскольку основные угрозы и риски связаны с сотрудниками или персоналом, которые являются одновременно источником угроз и объектом безопасности персонала. Поэтому важной составляющей экономической безопасности является кадровая безопасность промышленных предприятий.

Все компоненты безопасности персонала рассматриваются как система взаимосвязанных компонентов и являются элементами одной системы. Важнейшая часть работы менеджера по персоналу – обеспечение кадровой безопасности на предприятии. Необходимо анализировать как внутренние, так и внешние угрозы.

Таким образом, на основании проведенного исследования уточнено определение категории «кадровая безопасность», которая представляет собой совокупность мероприятий, направленных на предотвращение и предупреждение негативного влияния на экономическую безопасность

организации рисков, связанных с деятельностью персонала, его квалификацией, интеллектуальными способностями и трудовыми отношениями с коллективом.

В работе установлено, что экономическая безопасность предприятия призвана обеспечить стабильное и непрерывное функционирование хозяйствующего субъекта. Изучение состояния экономической безопасности является одним из ключевых факторов для предприятий, так как уровень ее защищенности зависит от финансового состояния. Цель управления персоналом в системе экономической безопасности предприятия - найти способы минимизировать риски и угрозы для сотрудников.

В результате исследования выделены показатели кадровой составляющей экономической безопасности организации. Проведенное исследование позволило уточнить методику определения показателей кадровой безопасности организации в обеспечении экономической безопасности.

В оперативной практике оказывается, что большое количество кадровых угроз представлено большим разнообразием. При этом для нейтрализации кадровых угроз полномочий и компетенции сотрудников службы безопасности организации явно недостаточно. Поскольку кадровые угрозы создаются собственным персоналом организации, важной является необходимость взаимодействия всех кадровых служб в рамках единой системы обеспечения кадровой безопасности и безопасности организации в целом.

В магистерской диссертации представлена классификация угроз кадровой безопасности и предложен комплекс мер по снижению угроз кадровой безопасности предприятий. Для противодействия угрозам кадровой безопасности целесообразно также определить направления, способствующие ее укреплению. Поиск этих направлений требует систематического и детального определения сущности, сущности, компонентов кадровой безопасности и выявления взаимосвязей между ними.

Во втором разделе магистерской диссертации проведена оценка кадровой безопасности ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» в условиях обеспечения экономической безопасности. В данном разделе дана технико-экономическая характеристика деятельности объектов исследования.

ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис» и ООО «Металлопродукция» являются поставщиками частей и принадлежностей для автотранспортных средств.

В ООО «Эдиент Ситинг» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 5 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 18 чел. При этом наблюдается снижение работников со средним специальным образованием и высшим образованием. Количество работников с незаконченным высшим образованием растет: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 2 чел. Наибольший удельный вес в структуре кадров в ООО «Эдиент Ситинг» занимают работники со средним специальным образованием: в 2018 г. – 66,51%, в 2019 г. – 65,24%, а в 2020 г. – 61,98%. Работники с высшим образованием занимают в 2018-2020 гг. – соответственно 20,93%, 20,48% и 21,35%. В структуре кадров в рассматриваемые периоды растет удельный вес персонала с незаконченным высшим образованием: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 1,73%, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. – на 2,38%.

В ООО «Валео Сервис» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 12 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 65 чел. При этом наблюдается снижение работников со средним специальным образованием. В 2020 г. по сравнению с 2019 г. произошло увеличение на 1 работника с незаконченным высшим образованием. Количество работников с высшим образованием растет: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 8 чел. В ООО «Валео Сервис»

преобладают кадры со средним специальным образованием: в 2018 г. – 76,60%, в 2019 г. – 75,82%, а в 2020 г. – 69,98%. Однако, в структуре их удельный вес снижается. Работники с высшим образованием в структуре всех работников занимали в 2020 г. 20,33%, что на 4,35% выше показателя за 2019 г. Удельный вес работников с незаконченным высшим образованием в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличился на 1,5%.

В ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. наблюдается снижение работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 5 чел. При этом наблюдается снижение работников со средним специальным образованием. С 2018 г. по 2020 г. произошло увеличение работников с незаконченным высшим образованием. Количество работников с высшим образованием растет: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3 чел., и в 2020 г. по сравнению с 2019 г. также на 3 чел. В ООО «Металлопродукция» занимают работники со средним специальным образованием: в 2018 г. – 77,74%, в 2019 г. – 77,12%, а в 2020 г. – 76,69%. Работники с высшим образованием занимают в 2018-2020 гг. – соответственно 11,68%, 12,92% и 14,29%. В структуре кадров в рассматриваемые периоды снижается удельный вес работников с незаконченным высшим образованием в общем числе работников: в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 0,62%, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. – на 0,94%.

Проведенный анализ показал, что в ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» за 2018-2020 гг. наибольший удельный вес занимают мужчины в общем составе работников. Необходимо отметить, что в ООО «Эдиент Ситинг» в динамике удельный вес мужчин снижается, а женщин растет. В ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» наоборот за рассматриваемые периоды удельный вес мужчин в составе всех работников растет, а женщин сокращается.

Для того, чтобы понять на каком уровне находится кадровая безопасность организаций в условиях обеспечения экономической безопасности необходимо провести, непосредственно, анализ самой системы кадровой безопасности.

ООО «Эдиент Ситинг», ООО «Валео Сервис», ООО «Металлопродукция» имеют стратегическую задачу, которая заключается в формировании команды высококвалифицированных сотрудников, которая имеет стремление к реализации своего профессионального потенциала, решению всех видов задач, ставящихся предприятием и укреплению корпоративной культуры и развития персонала.

Проведенный анализ показал, что в ООО «Эдиент Ситинг» показатели кадровой безопасности многие не соответствуют эталонному значению. Следует отметить, что текучесть кадров является достаточно низкой. Это характеризуется положительным критерием кадровой безопасности. Затраты на обучение в общих затратах на кадры в динамике снижаются и в 2020 г. составляли 22%. В 2020 г. 62% сотрудников удовлетворены своей заработной платой. Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации в динамике увеличивается и в 2020 г. составлял 39%. Наличие профессиональных заболеваний выше нормы, что является отрицательным фактором. Уровень автоматизации труда в динамике повышается и в 2020 г. составлял 67%. Однако несмотря на рост данного индикатора, он не достиг эталонного значения. Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составлял 99,80%, что практически соответствует норме. Производительность труда в 2020 г. по сравнению с 2019 г. снижается на 680,56 тыс. руб./чел., что является негативной динамикой. Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны в 2020 г. составлял 84%, что не достигает нормативного значения.

Таким образом, несмотря на то, что некоторые показатели не достигают эталонных значений, кадровую безопасность в ООО «Эдиент Ситинг» можно оценить как среднюю.

В ООО «Валео Сервис» многие показатели кадровой безопасности соответствуют эталонному значению. Текучесть кадров является достаточно низкой, что является положительным критерием кадровой безопасности. Затраты на обучение в общих затратах на кадры в динамике снижаются и в 2020 г. составляли 33%, что выше эталонного значения. В 2020 г. 77% сотрудников удовлетворены своей заработной платой. Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации в динамике увеличивается и в 2020 г. составлял 48%, что приближено к эталонному значению. Наличие профессиональных заболеваний соответствует норме. Уровень автоматизации труда в динамике повышается и в 2020 г. составлял 82%. Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составлял 99,80%, что практически соответствует норме. Производительность труда в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличилась на 99,03 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой. Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны в 2020 г. составлял 96%, что практически достигает нормативного значения.

Таким образом, несмотря на то, что некоторые показатели не достигают эталонных значений, кадровую безопасность в ООО «Валео Сервис» можно оценить как высокую.

В ООО «Металлопродукция» текучесть кадров является достаточно низкой, что характеризуется положительным критерием кадровой безопасности. Затраты на обучение в общих затратах на кадры в динамике снижаются и в 2020 г. составляли 32%, что выше эталонного значения. В 2020 г. 75% сотрудников удовлетворены своей заработной платой. Удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат организации в динамике увеличивается и в 2020 г. составлял 47%,

что приближено к эталонному значению. Наличие профессиональных заболеваний ниже нормы. Уровень автоматизации труда в 2020 г. составлял 79%. Удельный вес кадров, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составлял 99,70%. Производительность труда снижается. Уровень сохранности конфиденциальной информации и коммерческой тайны в 2020 г. составлял 92%, что практически достигает нормативного значения.

Таким образом, несмотря на то, что некоторые показатели не достигают эталонных значений, кадровую безопасность в ООО «Металлопродукция» можно оценить как высокую.

Третий раздел магистерской диссертации посвящен совершенствованию оценки кадровой безопасности организаций в условиях обеспечения экономической безопасности.

Главное задачей системы кадровой безопасности является оценка, непосредственно, сотрудников, в плане их морально-нравственных качеств, определение их устойчивости или предрасположенности к поведению, влекущему за собой убытки для предприятия. Если сотрудник имеет низкую устойчивость и предрасположен к негативному поведению и к тому же у него есть доступ к важной информации, то руководству предприятия необходимо проанализировать и провести необходимо мероприятия, для предотвращения угроз безопасности.

На основании проведенного исследования предлагаем модель оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности.

Предложенная модель позволит объективно оценивать уровень кадровой безопасности, своевременно выявлять угрозы и разрабатывать необходимые мероприятия по их минимизации.

Кадровая безопасность предприятия представляет собой инструмент по обеспечению безопасности предприятия в экономическом плане, а также, совокупность мер по обеспечению безопасности предприятия в целом,

предусматривая все предполагаемые угрозы и риски, которые могут быть связаны с качеством выполняемой сотрудниками работы и, непосредственно, с надежностью самих сотрудников.

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что предприятие ООО «Эдиент Ситинг» имеет средний показатель эффективности кадровой безопасности предприятия.

На предприятии не особо развита система поиска кандидатов на вакантные места, а также их проверка перед приемом на работу. Угрозой для кадровой, соответственно, и для экономической безопасности предприятия является привлечение сотрудников извне без предварительной проверки. Такой подход может спровоцировать ситуации, в которых сотрудники могут проявлять сопротивление каким-либо требованиям, культуре, а также, форме поведения на предприятии. Это может выражаться в воровстве, мошенничестве, деструктивного поведения со стороны персонала.

На данном предприятии нет строго регламентированных правил о запрете на пользование фото/видео аппаратуры, записывающих устройств, портативными носителями информации (флеш - носители, диски, HDD, и т.д.), на внос и вынос предметов с территории предприятия.

Система видеонаблюдения расположена не на всей территории предприятия. Так же, одним из важных факторов является наличие на предприятии корпоративной культуры, которая создает позитивное отношение сотрудников к работе. На данном предприятии корпоративная культура развита слабо.

ООО «Эдиент Ситинг» не имеет, сформированную в полной мере, систему кадровой безопасности, что может повлечь за собой угрозы для экономической безопасности организации.

В работе даны практические рекомендации по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «Эдиент Ситинг».

Мероприятие 1. Внедрение многоступенчатой системы отбора кадров. На предприятия в целях усиления кадровой безопасности следует внедрять многоступенчатую систему отбора кадров:

1 этап – резюме либо анкета кандидата. Необходимо выбрать интересующую вакансию и отправить на почту компании;

2 этап – собеседование со специалистом по подбору персонала и тестирование;

3 этап – экспертное интервью. Позволяет выявить уровень профессиональных знаний кандидатов в соответствующей сфере, а также определить сможет ли соискатель быстро освоиться на новом месте, влиться в коллектив, эффективно применить свои знания;

4 этап – принятие решения по успешному кандидату, подготовка документов к оформлению.

Мероприятие 2. Введение системы пропусков. Единственный документ, который позволяет попасть на территорию предприятия – это пропуск. Он дает возможность прохода и проезда лицам и транспорту на территорию предприятия.

Мероприятие 3. Введение запрета на пользование фото (видео) аппаратуры, записывающих устройств, портативными носителями информации (флеш - носители, диски, HDD, и т.д.).

Мероприятие 4. Внедрение алгоритма действий в процессе увольнения работника. В случае, когда сотрудник осведомляет руководство об увольнении, для предприятия необходимо применить разработанный алгоритм действий.

Исследование показало, что ущерб, который компания несет от действий собственного персонала, достигает цифры 0,5% от оборота компании. Данный

ущерб за 2020 г. составляет 2 279 325 руб. Применение предложенных мероприятий повысит эффективность кадровой безопасности. Экономический эффект в 2021 г. составит 1 129 325 руб. В последующие годы он будет увеличиваться из-за снижения ущерба от действий персонала.

Список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (ред. от 01.07.2020).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 09.03.2021).
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 1) от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (ред. 20.04.2021)
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 2) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. 01.09.2020)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021)
7. Федеральный закон от 08.02.98 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 31.07.2020 г.) (с изм. от 24.02.2021)
8. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 26.07.2019)
9. Федеральный закон от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (в ред. от 09.03.2021)
10. Федеральный закон от 28.12.2010 N 390-ФЗ «О безопасности» (в ред. от 09.11.2020)
11. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008): Приказ Министерства

финансов Российской Федерации от 06.10.2008 г. № 106н (ред. от 07.02.2020 г.).

12. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99): Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 06.07.1999 № 43н (в ред. от 08.11.2010 г. с изм. от 29.01.18)

13. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета «Расходы организации» (ПБУ 10/99): Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 06 мая 1999 г. №33н (в ред. от 06.04.2015).

14. О формах бухгалтерской отчетности организаций: Приказ Минфина РФ от 02.07.2010 г. № 66н (ред. от 19.04.2019).

15. Абдухманов Х.А. Основы кадровой политики и кадрового планирования: Учебное пособие для бакалавров направления «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2014. – 60 с.

16. Агашкова А.А. Формирование кадровой политики организации: практич. рекомендации. Минск: Регистр, 2018. с. 35–36.

17. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста Grandars. – Электрон. дан. - URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html> 7. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2015. – 311 с.

18. Архипова Н.И. Особенности обеспечения кадровой безопасности организации в условиях кризиса [Электронный ресурс] / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, И.Н. Крапчатова // Вестник РГГУ — 2016 — № 2. — С. 9-18.

19. Бабушкина Е.А. Антикризисное управление. Конспект лекций. – М.: Эксмо, 2014. – 160 с.

20. Бадалова А.Г., Управление кадровыми рисками на предприятии// Российское предпринимательство – 2015. – № 7 (67). – URL: <http://bgscience.ru/lib/1437//>
21. Басовский Л.Е. Менеджмент: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – 256 с.
22. Берн Э. Лидер и группа: о структуре и динамика организаций и групп.– Екатеринбург, Литур, 2013. – 288 с.
23. Богдан Н.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб. Пособие / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева. – Новосибирск: СибАГс, 2013. – 99 с.
24. Бугаева С.В., Кудрявцев П.А. К вопросу о необходимости формирования системы оценки кадровой безопасности / С.В. Бугаева, П.А. Кудрявцев - Постулат. 2018. - № 12-1 (38)
25. Булонова Е.Н. Определение понятия кадрового риска// Управление персоналом. Ученые записки. Книга 5 СПб: Академия управления персоналом – 2014. – 334 с.
26. Верховцев, А.В. Методические рекомендации по организации кадровой службы / А. В. Верховцев. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 123 с. 20. Грибов, В.Д. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 336 с.
27. Гончаренко Л. П., Экономическая безопасность: учебник для вузов под общ. ред. Л. П. Гончаренко, Ф. В. Акулинина. – М.: Юрайт. – 2015. – 478 с.
28. Гордеева А.Г. Методы для совершенствования кадровой политики // Экономика и социум. – 2017. – № 6-1 (19). – С. 408-412.
29. Грачев Д.В. Управление кадровой политикой для обеспечения трудовыми ресурсами предприятия // Экономика и социум. – 2018. – № 3-3 (16). – С. 188-197.

30. Грузинов, В.П. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.П. Грузинов. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2015. – 795 с.
31. Гужина Г.Н., Гужин А.А. Критерии эффективности кадровой политики // Инновации и инвестиции. – 2015. – № 10. – С. 117-120.
32. Денисова А.В. Проблематика формирования кадровой политики на предприятиях // Экономика и социум. – 2016. – 9 (28). – С. 173-179.
33. Егорова Л.С., Фролова П.С., Фролова О.Н Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2015. - №9. – 145 с.
34. Закон «О безопасности» РФ № 390 от 28.12.2010. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_108546/
35. Иванова Т.И., Дорошенко Ю.О., Ермаков В.Е. Управление системой экономической безопасности предприятия в условиях сетевой экономики / Иванова Т.И., Дорошенко Ю.О., Ермаков В.Е. - https://46ef98e1-3a76-4b58-8a96-65b4b8a4c443.filesusr.com/ugd/b06fdc_8715839304624f19818aa6c0152cfc1c.pdf
36. Иванова Т.И., Дорошенко Ю.О., Ермаков В.Е. Экономическая безопасность и национальная конкурентоспособность - https://46ef98e1-3a76-4b58-8a96-65b4b8a4c443.filesusr.com/ugd/b06fdc_88ed0bb1969d40e79b8e914808848a0b.pdf
37. Козлов А.А. К вопросу управления персоналом в условиях переходной экономики. //Менеджмент в России и за рубежом. – №1. – 2014. – с.46-55.
38. Кокова Э.Р. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами // Экономика и социум. – 2017. – № 4 (17). – С. 444-448.
39. Коломиец О.Н., Бочарова О.Ф. Основы кадровой политики современных предприятий // Экономика и социум. – 2017. – № 11 (42). – С. 130-136.

40. Лесная Е.Ю., Купченко А.Ю. Факторы, оказывающие влияние на формирование кадровой политики предприятия // Экономика и социум. – 2017. – № 2-5 (15). – С. 810-815.
41. Магура М. Проблемы безопасности при отборе кадров. – 2013. – № 9. – с. 7-9.
42. Молчанов М.А., Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия производственных отраслей /Мир современной науки. – №3(25) – 2014. – с. 34-41.
43. Панфилова Э.А, Понятие риска: многообразие подходов и определение теории – Теория и практика общественного развития – 2013. – № 4. – с. 30-34.
44. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: учебное пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
45. Петров М.И., Безопасность и персонал. – М.: Управление персоналом. – 20014. — 240 с.
46. Поважный С., Поважный А. Повышение компетенции кадров – основа выполнения региональных программ//Экономист. – 2014. – №12. – с.67-69
47. Рэдхэд К., Хьюс С. Управление финансовыми рисками на стратегическом уровне /пер. с англ. – М.: ИНФРА-М – 1996. – 320 с.
48. Симукова Е.Т., Батарчук Д.С. Кадровая политика как проблема управления персоналом // Экономика и социум. – 2018. – № 4 (47). – С. 142- 147.
49. Смагулов А.М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом в организации – М.: Терра – 2014. – 345 с.
50. Снитко, Л. Т. Управление экономической безопасностью предприятия на принципах обеспечения ее рационального уровня [Текст] / Л. Т. Снитко, О. А. Клиндухова // Вестник Белгородского университета кооперации,экономики и права. – 2015. – № 4(56). – с. 40–46.

51. Таран В. А. Концепция эффективного управления персоналом предприятия// Машиностроитель. – 2013. – №10. – с.47-55
52. Фатеева С.В., Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. – Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения. – 2014. – 104 с.
53. Хадасевич Н.Р. Кадровая политика современных организаций: сущность, содержание и значение // Экономика и социум. – 2016. – № 6-2 (25). – С. 893-897.
54. Хлутков Ф.Д., Роль службы безопасности предприятия в обеспечении экономической безопасности бизнеса, журнал Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015. – № 2 (92). – с. 23-26.
55. Цветкова И.И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление развитием на предприятии – М.: - ИНФА-М – 2013. – №6. – с. 38-43.
56. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента / Г.В. Щекин. - М. : Дело, 2014. 280 с.
57. Demirkesen, S., & Arditi, D. (2015). Construction safety personnel's perceptions of safety training practices - International Journal of Project Management, 2015, vol: 33(5)
58. Guo, B.W., Yiu, T.W., & Gonzalez, V.A. Predicting safety behaviour in the construction industry: Development and test of an integrative model - Safety Science, 2016, vol: 84
59. Gutberg, J., Berta, W. Understanding middle managers' influence in implementing patient safety culture - BMC Health Services Research, 2017, 17(582).
60. Osman A., Khalid K., AlFqeeh F.M. Exploring the Role of Safety Culture Factors towards Safety Behaviour in Small-Medium Enterprise - International Journal of Entrepreneurship, Vol: 23, Issue: 3.

61. Retter L., Frinking E., Hoorens S., Lynch A., Nederveen F., Phillips W. Relationships between the economy and national security. – RAND Corporation, Santa Monica, Calif., and Cambridge, UK, 2020, 156 p.

62. <https://ru.valeoservice.com/ru>

63. <https://www.adiant.com/>

64. <http://mtlpro.ru/>

Приложение А

Бухгалтерский баланс ООО «Эдиент Ситинг» за 2020 г.

Бухгалтерский баланс		Коды		
на <u>31 декабря</u> <u>2020</u> г.		0710001		
		31	12	20
Организация	ООО "ЭДИЕНТ СИТИНГ"	96378967		
Идентификационный номер налогоплательщика		6321173535		
Вид экономической деятельности	Производство частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки	29.32.3		
Организационно-правовая форма/форма собственности	ООО/частная	65	16	
Единица измерения: тыс. руб.		384 (385)		
Местонахождение (адрес) 445000, САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ, ГОРОД ТОЛЬЯТТИ, УЛИЦА СЕВЕРНАЯ, 37А				

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31 декабря</u> <u>2020</u> Г.	На 31 декабря <u>2019</u> Г.	На 31 декабря <u>2018</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	10527	23353	12705
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	360	593	135
	Прочие внеоборотные активы	701	1952	2126
	Итого по разделу I	11588	25898	14966
39	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	55668	70716	63938

	Запасы			
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	28	9	-
	Дебиторская задолженность	69049	94943	72867
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	345613	407137	354279
	Прочие оборотные активы	789	434	-
	Итого по разделу II	471147	573239	491084
	БАЛАНС	482735	599137	506050

Продолжение Приложения А

Форма 0710001 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31 декабря</u> 20 <u>20</u> г.	На 31 декабря 20 <u>19</u> г.	На 31 декабря 20 <u>18</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	34358	34358	34358
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	406260	518567	422623
	Итого по разделу III	440618	552925	456981
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	-	-	-
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	-	-
	Кредиторская задолженность	41969	46031	48919
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	148	181	150
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	42117	46212	49069
	БАЛАНС	482735	599137	506050

Руководитель _____ Д.В. Петров
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” _____ декабря _____ 2020 г.

Продолжение Приложения Б

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>20</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	36476	95944
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель _____ Д.В. Петров
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 20 20 г.

Продолжение Приложения В

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>18</u> г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	95944	67132
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель _____ Д.В. Петров
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 2019 г.

Приложение Г

Бухгалтерский баланс ООО «Валео Сервис» за 2020 г.

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2020 г.

Организация	ООО «Валео Сервис»	по ОКПО	86653409
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	5036090350
Вид экономической деятельности	Торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями	по ОКВЭД	45.3
Организационно-правовая форма/форма собственности	ООО/частная	по ОКОПФ/ОКФС	65 16
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКЕИ	384 (385)
Местонахождение (адрес) 445043, САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ, ГОРОД ТОЛЬЯТТИ, УЛИЦА БОРКОВСКАЯ, ДОМ 17, ОФИС 1			

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31 декабря</u> <u>2020</u> Г.	На 31 декабря <u>2019</u> Г.	На 31 декабря <u>2018</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	-	-	-
	Нематериальные активы			
	Результаты исследований и разработок	312324	215547	109607
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	1783929	1393885	1221256
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	250000	-	-
	Отложенные налоговые активы	59350	42828	52909
	Прочие внеоборотные активы	52233	16159	30317
	Итого по разделу I	2457836	1668419	1414089
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	811356	741249	1021066
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	28296	3769	48053
	Дебиторская задолженность	1533982	1204136	1498249
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	2750000	2950000	1750000
	Денежные средства и денежные эквиваленты	370357	114016	163448
	Прочие оборотные активы	19045	16208	14662
	Итого по разделу II	5513036	5029378	4495478
	БАЛАНС	7970872	6697797	5909567

Продолжение Приложения Г

Форма 0710001 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31 декабря</u> 20 <u>20</u> г.	На 31 декабря 20 <u>19</u> г.	На 31 декабря 20 <u>18</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1188575	1188575	1188575
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1593599	1593599	1593599
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	3007817	2430879	1285914
	Итого по разделу III	5789991	5213053	4068088
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	-	-	-
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	12000	26920	35352
	Кредиторская задолженность	1885817	1222978	1557076
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	283064	234846	249051
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	2180881	1484744	1841479
	БАЛАНС	7970872	6697797	5909567

Руководитель _____ ПЕТИ ЖАН-КЛОД ЭТЬЕН
 _____ ВИКТОР МАРИ
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 2020 г.

Продолжение Приложения Д

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>20</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	576938	1144960
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

ПЕТИ ЖАН-КЛОД ЭТЬЕН
 ВИКТОР МАРИ

Руководитель _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 2020 г.

Продолжение Приложения Е

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>18</u> г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	1144960	1006470
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

ПЕТИ ЖАН-КЛОД ЭТЬЕН
 ВИКТОР МАРИ

Руководитель _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 20 19 г.

Приложение Ж

Бухгалтерский баланс ООО «Металлопродукция» за 2020 г.

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2020 г.

		Коды		
		0710001		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	20
Организация	ООО «Металлопродукция»	48093689		
Идентификационный номер налогоплательщика		6382016280		
Вид экономической деятельности	Производство частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки	29.32.3		
Организационно-правовая форма/форма собственности	ООО/частная	65	16	
Единица измерения: тыс. руб.		384 (385)		
Местонахождение (адрес)	445043, САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ, ГОРОД ТОЛЬЯТТИ, УЛИЦА КОММУНАЛЬНАЯ, 25			

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31 декабря 2020</u> Г.	На 31 декабря <u>2019</u> Г.	На 31 декабря <u>2018</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	-	-	-
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	298379	316069	290004
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1207	1163	1093
	Прочие внеоборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу I	299586	317232	291096
39	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	87281	63270	61490
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	-
	Дебиторская задолженность	419615	361475	397238
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	353822	215310	80368
	Денежные средства и денежные эквиваленты	9457	4657	17314
	Прочие оборотные активы	2042	2256	322
	Итого по разделу II	872217	646968	556732
	БАЛАНС	1171803	964199	847828

Продолжение Приложения Ж

Форма 0710001 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	На <u>31 декабря</u> 20 <u>20</u> г.	На 31 декабря 20 <u>19</u> г.	На 31 декабря 20 <u>18</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ	10	10	10
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)			
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	952967	792528	609957
	Итого по разделу III	952967	792528	609957
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	8738	8345	1576
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	8738	8345	1576
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	14	578	3017
	Кредиторская задолженность	204300	162245	231146
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	5772	493	2121
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	210086	163316	236285
	БАЛАНС	1171803	964199	847828

Руководитель _____ Энс И.А.
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 2020 г.

Приложение И

Отчет о финансовых результатах ООО «Металлопродукция» за 2020 г.

(в ред. Приказа Минфина России
от 06.04.2015 № 57н)

Отчет о финансовых результатах за 31 декабря 20 20 г.

Дата (число, месяц, год) _____

Форма по ОКУД _____

Организация _____ ООО «Металлопродукция» _____ по ОКПО _____

Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____

Вид экономической деятельности _____ Производство частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки _____ по ОКВЭД _____

Организационно-правовая форма/форма собственности _____ ООО/частная _____ по ОКОПФ/ОКФС _____

Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	20
48093689		
6382016280		
29.32.3		
65	16	
384 (385)		

Пояснения	Наименование показателя	За _____ год 20 20 г.	За _____ год 20 19 г.
	Выручка	1661900	1717190
	Себестоимость продаж	1347260	1406240
	Валовая прибыль (убыток)	314640	310953
	Коммерческие расходы	16778	20630
	Управленческие расходы	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	178799	217581
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	11407	4066
	Проценты к уплате	96	704
	Прочие доходы	12362	15395
	Прочие расходы	17500	11191
	Прибыль (убыток) до налогообложения	184972	225147
	Текущий налог на прибыль	(24532)	(42553)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	0	(141)
	Изменение отложенных налоговых обязательств	0	0
	Изменение отложенных налоговых активов	0	0
	Прочее	0	(21)
	Чистая прибыль (убыток)	160440	182573

Продолжение Приложения И

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>20</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	160440	182573
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель _____ Энс И.А.
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 20 20 г.

Приложение К

Отчет о финансовых результатах ООО «Металлопродукция» за 2019 г.

(в ред. Приказа Минфина России
от 06.04.2015 № 57н)

Отчет о финансовых результатах за 31 декабря 2019 г.

Дата (число, месяц, год) _____

Форма по ОКУД _____

Организация _____ ООО «Металлопродукция» _____ по ОКПО _____

Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____

Вид экономической деятельности _____ Производство частей и принадлежностей для автотранспортных средств, не включенных в другие группировки _____ по ОКВЭД _____

Организационно-правовая форма/форма собственности _____ ООО/частная _____ по ОКОПФ/ОКФС _____

Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	19
48093689		
6382016280		
29.32.3		
65	16	
384 (385)		

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>18</u> г.
	Выручка	1717190	1747090
	Себестоимость продаж	1406240	1428760
	Валовая прибыль (убыток)	310953	318330
	Коммерческие расходы	20630	24224
	Управленческие расходы	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	217581	236036
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	4066	2783
	Проценты к уплате	704	503
	Прочие доходы	15395	12705
	Прочие расходы	11191	22403
	Прибыль (убыток) до налогообложения	225147	228618
	Текущий налог на прибыль	(42553)	46137
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	(141)	(250)
	Изменение отложенных налоговых обязательств	0	150
	Изменение отложенных налоговых активов	0	13
	Прочее	(21)	(12)
	Чистая прибыль (убыток)	182573	182632

Продолжение Приложения К

Форма 0710002 с. 2

Пояснения	Наименование показателя	За <u> </u> год 20 <u>19</u> г.	За <u> </u> год 20 <u>18</u> г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	182573	182632
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель _____ Энс И.А.
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” декабря 2019 г.