

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)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Аудит, учет, экономическая безопасность в организациях

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: Кадровая безопасность и совершенствование ее оценки как
инструмента обеспечения экономической безопасности организации

Студент

И.А. Рожков

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент, Л.Ф. Бердникова

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



Тольятти 2022



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические аспекты кадровой безопасности на предприятиях и концептуальные основы экономической безопасности.....	10
1.1 Основные понятия, сущность, виды и классификация кадровой безопасности предприятия.....	10
1.2 Сущность экономической безопасности предприятия и пути ее укрепления.....	25
1.3 Кадровая безопасность как способ укрепления и защиты экономической безопасности предприятия.....	33
2. Оценка кадровой безопасности ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар» в условиях обеспечения экономической безопасности.....	39
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар».....	39
2.2 Анализ состава, структуры и динамики кадрового потенциала предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар».....	58
2.3 Анализ системы кадровой безопасности предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар» в условиях обеспечения экономической безопасности.....	71
3. Усовершенствование мониторинга кадрового потенциала организации для поддержки экономического развития.....	76
3.1 Оценка безопасности предприятия для обеспечения развития.....	76
3.2 Руководство по укреплению кадрового потенциала предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар» и разбор их конкурентоспособности.....	79
Заключение.....	85
Список используемой литературы.....	90

Приложение А Бухгалтерская отчетность ООО «ЦПБУ» за 2020 год.....	94
Приложение Б Бухгалтерская отчетность ООО «Альфа Транс» за 2020 год	99
Приложение В Бухгалтерская отчетность АО «БенеКар» за 2020 год.....	104

Введение

Актуальность темы данного исследования обусловлена тем, что в современных условиях развития информационного пространства и технологий особенностью адаптации в социальном и экономическом плане к существующим условиям сегодняшней рецессии можно считать то, что все происходящие без исключения изменения в мировой экономике должны быть учтены даже на той стадии, где они еще проявляются как возможные. Для усовершенствования работы финансовой системы Российской Федерации необходимо не только регулировать сложившиеся отношения, но также и привлекать зарубежный опыт, который показал эффективные результаты и востребован на сегодняшний день. Поэтому вопросы, касаемый повышения экономической безопасности любого предприятия, способствует обеспечению его эффективной работы. Исходя из этого, кадровая безопасность и способы ее улучшения являются важнейшим фактором для обеспечения экономической безопасности организации в целом.

Принимая во внимание формирование Российской Федерации, а также формирование конкретной финансовой концепции, мы пришли к выводу, что бизнес-сектор имеет большее влияние на нее, а изнутри - профессиональная политика, а также движущее влияние эффективного прогресса.

В современном обществе, в условиях жесткой конкуренции, а также в быстро меняющейся среде роль персонала становится все более важной, поскольку само государство считается главным драйвером успеха существования и становления каждой компании.

Реализация поставленных задач, создание новейших технологий, динамизм в решении возникающих вопросов, качество предоставляемых продуктов или услуг зависят от сотрудников компании. Но для эффективной работы компании не всегда является достаточным просто принятие на работу кадров с высокой профессиональной квалификацией; также необходимо предоставлять свои услуги таким образом, чтобы в целом они были

максимально эффективными. В связи с полученными данными, к изучению кадровой стратегии следует подходить очень тщательно, поскольку непосредственно профессиональная политика рассматривается как средство достижения массовых коллективных целей компании, позволяющих получить наибольшую прибыль.

Исходя из всего вышесказанного, можно с полной уверенностью сказать, что создание, а также реализация профессиональной стратегии считается одним из важнейших нюансов успешного функционирования каждой компании. Важность проблемы исследования профессиональных стратегий, основанных на основах финансовой безопасности, заключается в том, что отличительной чертой управления профессиональными стратегиями компаний на этапе перехода к рынку является возрастающее значение финансовой безопасности, т.е. роль рычагов в управлении. В соответствии с этим также происходит изменение инструментария, с помощью которого осуществляется разработка концепции профессионального менеджмента.

В настоящее время, наряду с действиями экономического роста и сравнительной стабилизации в экономике Российской Федерации, произошел значительный переворот в области обеспечения государственной защиты, которая приводит к снижению продуктивности достижения финансовой безопасности для компании, а также акцентирует деформацию основных условий, раньше не являлись основополагающими.

Концепция и методика определения текущих характеристик финансовой безопасности предприятий были тщательно изучены в государственных и зарубежных кадровых школах. Кроме того, мы видим, что существует несколько причин, по которым применимы как зарубежные, так и российские методы повышения эффективности финансовой защиты компаний в Российской Федерации за счет управления профессиональными стратегиями.

Характерной особенностью имеющихся методов может быть также то, что они нацелены на определенный вид работы и, как и обычный внесистемный компонент, в отсутствие введения особенности рынка,

конкретного текущего цикла экономики и сегментной ориентированности компании.

Объектом исследования является ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «БенеКар».

Предметом исследования является оценка кадровой безопасности в качестве главного инструмента по обеспечению экономической безопасности изучаемых предприятий.

Целью данной работы служит изучение и анализ кадровой безопасности предприятия. Также одной из целей можно отметить разработку мероприятий, которые позволят улучшить процесс оценки безопасности кадров, что является одним из востребованных инструментов, которые позволят обеспечить соответствующий уровень экономической безопасности предприятия.

При написании данной работы в качестве основной гипотезы выступила то, что экономическая безопасность компании зависит от того, что для реализации успешной кадровой стратегии в компании необходим соответствующий уровень лояльности и удовлетворённости работников данной компанией. Исходя из этого, необходимым условием безопасности является достижение такого уровня удовлетворённости сотрудников своей работой, при котором снизится риск уровня утраты информации, являющейся важнейшей для экономики предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие задачи:

- подробно изучить теорию относительно обеспечения безопасности персонала на предприятии;

- изучить основные определения в сфере управления кадрами, профессиональную стратегию, а также методы ее формирования с учетом абстрактных основ финансовой защищенности;

- проанализировать концепцию балла производительности профессиональной стратегии;

- провести анализ кадровой безопасности на примере предприятий: ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «БенеКар»;
- дать оценку производительности профессиональной стратегии и создать рекомендации по повышению эффективности развития профессиональной стратегии в базе концепции финансовой защищенности.

Теоретическую основу исследования легли труды отечественных и зарубежных авторов и ученых в области кадровой политики, экономической и кадровой безопасности. Изучением проблем и вопросов, касающихся кадровой безопасности, занимались такие авторы как А.Л. Алавердов, Н.И. Архипова, С.В. Бугаева, А.Г. Бадалова, Л.С. Егорова, А.А. Иванюк, А.М. Смагулов, В.А. Таран, и многие другие ученые. Исследователи смогли в полном смысле и более точно раскрыть сущность понятия кадровой безопасности предприятий.

Базовыми для настоящего исследования послужили труды ученых в области кадровой политики, экономической и кадровой безопасности.

При написании данной работы были использованы различные методы с целью проведения исследования. К ним относятся следующие: анализ, наблюдение, сравнительный метод, анализ на основании системного подхода, дедукция, системный метод, индукция и многие другие.

Исследование проводилось на базе: ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «БенеКар».

Новизна данной работы состоит в уточнении теоретических положений в области обеспечения безопасности кадров, а также разработки соответствующей методики, которая позволит усилить безопасность кадров при соответствующем достижении экономической безопасности на предприятии.

Проведенный анализ кадровой безопасности на трех вышесказанных предприятиях позволил выявить проблемы в изучении вопросов кадровой безопасности на отечественных предприятиях.

К результатам научной новизны относятся:

- уточнение теоретических положений в области кадровой безопасности;
- разработка методики, которая позволит улучшить безопасность кадров при соответствующем уровне экономической безопасности на предприятии, который необходимо обеспечить.

Теоретическая значимость исследования состоит в раскрытии теоретического применения результатов данного исследования, которые в дальнейшем могут быть применены на предприятиях.

Данное исследование имеет также практическую часть, которая выражается в необходимости разработать соответствующие мероприятия и рекомендации, которые позволят улучшить имеющиеся оценки безопасности кадров на предприятии и, соответственно, улучшить имеющийся в компании экономический уровень безопасности.

Результаты данного исследования являются достоверными и обоснованными, что подтверждается четкой определенностью начальных позиций и методологий, а также обосновано использованием системы методов, которые отвечают рассматриваемому предмету в рамках проводимого исследования; комплексным анализом всех процессов и явлений, которые упоминаются в данной работе; логичностью полученных конечных итогов исследования и соответствующих результатов.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в анализе финансовой, бухгалтерской отчетности на предприятиях ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «БенеКар», а также анализе кадровой безопасности на указанных предприятиях.

В течение времени написания данной исследовательской работы осуществлялась непосредственная апробация её результатов, а также последующее внедрение. В результате изученных данных и полученных результатов положения изложены в представленной работе, общий объем которой составляет 107 листов.

Первый раздел имеет информацию о соответствующих теоретических данных относительно кадровой безопасности в компании, а также об основах обеспечения экономической безопасности предприятий.

Второй раздел посвящен оценке кадровой безопасности ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», компании АО «БенеКар» в условиях обеспечения экономической безопасности

Третий раздел представляет собой усовершенствование мониторинга кадрового потенциала организации для поддержки экономического развития.

На защиту выносятся:

- уточненные теоретические положения в области кадровой безопасности;
- разработанная методика по усилению кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности организаций.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, содержит рисунки, таблицы, список использованной литературы, приложения.

1 Теоретические аспекты кадровой безопасности на предприятиях и концептуальные основы экономической безопасности

1.1 Основные понятия, сущность, виды и классификация кадровой безопасности предприятия

В условиях постоянного изменения ключевой ставки страны, появления новых правил и норм в осуществлении деятельности, устойчивость компании складывается из взаимосвязанной стратегии управления персоналом, маркетинговой деятельности и работы над продуктом компании. Качественное и своевременное выстраивание процессов по поиску требуемых сотрудников, их обучение и адаптация важнейшая задача каждого бизнеса. Однако, способы найма и управления отличаются не только между секторами, но и между разными компаниями в одном секторе. Именно команда компании разрабатывает пути развития и реализует их.

Человеческие ресурсы обладают наивысшей ценностью на пути достижения и реализации целей. Команда, которую объединяют общие ценности, профессионализм и высокий уровень навыков коммуникации, является конкурентным преимуществом компании от нефтегазового до медиа-сектора. В разрезе нескольких лет влияния человеческого фактора будет увеличиваться. Разработку системы управления персоналом следует регулярно обновлять, привнося современные подходы и удовлетворяя потребности каждого поколения работников, привлекая перспективных представителей каждой профессии, в которых нуждается фирма для осуществления деятельности.

Применяемая политика управления кадрами в организации должна согласовываться со стратегиями развития продукта, масштабирования деятельности и специализации. Единое направление движения компании подразделяется на стратегии развития каждой составной части, достижение которой будет означать возможность исполнения ключевой цели.

Кадровая политика осуществляется благодаря формированию и распространению ценностей, правил и исключений. Их соблюдение позволяет наладить контакт между отделами, обозначить персональную ответственность, снизить количество конфликтов. Деятельность стратегий каждого направления, если она осуществляется согласно общей стратегии, не противоречит работе коллег, а наоборот усиливает ее и компании в целом. Согласованная работа и ее результаты увеличивают желание претендентов попасть в число сотрудников. Управление строится также на основе профессионального мониторинга, доступного в версии концепции подтвержденной информации о компании. будущее государства и направления кадрового воспитания. Текущая профессиональная деятельность, мероприятия по формированию персонала, а также управление ими, решение общественных вопросов, повышение квалификации, мотивация и поощрение — все это без исключения инструменты для реализации профессиональной стратегии.

Кадровая политика или говоря иными словами политика по управлению персоналом, образует общую целостность принципов, методов и организационных форм, характерных в сфере управления кадровыми ресурсами.

Кадровая политика осуществляет вовлечение всего трудоспособного населения страны в участие в социально-экономических и политических реформах. Основное ее направление – это мобилизация человеческих ресурсов для активного участия в высокоэффективной и качественной работе, а также укомплектование всех звеньев государственной, социально-экономической работы инициативными и компетентными людьми, понимающими необходимость качественных изменений в обществе и способными их реализовать в жизни. Кроме этого, благодаря кадровой политики обеспечивается бес перерыва производство и совершенствование процесса освоения навыками уже трудящегося населения, углубление знаний в смежных сферах, применение прогрессивных принципов в сотрудничестве

между работодателем и работником, накопление и передача эксклюзивного опыта.

В современных условиях стремительного развития информационных технологий и открытого доступа к личным данным в эпоху глобализации вопрос безопасности встает на первое место. На предприятиях широко используются различные доступные средства связи, карты памяти, сеть Интернет и другая техника. Но результаты этого применения носят не только положительный характер, но и отрицательный в том числе. Речь идет здесь об экономической безопасности того или иного предприятия. А экономическая безопасность, в свою очередь, находится в тесной связи с кадровой безопасностью. То есть человеческий фактор выходит на первое место.

Результаты использования современных технологий напрямую создаются за счет человеческих ресурсов. А конкурентные преимущества организации находятся в прямой зависимости от производительной силы самих работников. Поэтому базу такого подхода образует именно концепция о том, что главной основой стратегических преимуществ предприятия являются сами работники, а также их отношение к труду и мотивация к достижению реальных целей, их профессионализм и система ценностей, их способности к творчеству и готовность к изменениям в организации. Поэтому человеческий ресурс или кадры – это главный фактор в повышении конкуренции, а также обеспечении экономической безопасности фирмы.

На первое место выходят проблемы и задачи, связанные с обеспечением кадровой безопасности. Они являются очень важными для каждой организации. Главное место занимают кадровые ресурсы в системе органов именно государственной и муниципальной власти. А также фирмы, занимающиеся производством, предоставлением услуг населению должны большое внимание уделять кадровой безопасности. В связи с этим целесообразно правильно и в срок оценить все возможные риски, касающиеся кадровой деятельности, а также оценка психологической обстановки в коллективе уже на первом этапе отбора, подбора, увольнения,

профессионализации, планировании карьеры, увольнения, выхода на пенсию даст возможность обеспечить безопасность организации.

Угрозы – это отрицательные воздействия, которые негативным образом сказываются на состоянии кадровой функциональной составляющей экономической безопасности предприятия. Если говорить простыми словами, то безопасность в данном ключе — это предотвращение убытков. Каждому предприятию, в связи с этим следует проводить на регулярной основе работу по предотвращению этих угроз, которые в дальнейшем ведут к убыткам.

На практике есть различные угрозы. Важнейшими из них являются внешние и внутренние. Внешние негативные угрозы представляют собой действия, явления или процессы, которые не могут зависеть от воли и сознания сотрудников предприятия. Они влекут за собой нанесение ущерба. Внутренние же угрозы – это такие воздействия негативного характера, которые сделаны были сотрудниками с умыслом или по неосторожности и незнанию. И они также влекут за собой нанесение ущерба. Поэтому вопрос кадровой безопасности является важнейшим элементом любой фирмы.

Отбор кадрового персонала осуществляется исходя из целей и задач самой компании, а также согласно внутреннему регламенту. То есть на начальной отбора кадровые службы ответственно подходят к делу и для дальнейшей эффективной трудовой деятельности и повышения экономического потенциала ведут переговоры с будущими работниками. Такой подход поможет стать конкурентоспособными и выйти на новый уровень рынка.

В качестве главного критерия экономической безопасности здесь целесообразно определить достаточное условие обеспечения национальной экономической безопасности. В свою очередь, уровень экономической безопасности находится в зависимости от оперативного и быстрого вмешательства руководства и специалистов в предотвращение угроз.

В существующих условиях, несмотря на то что высокие технологии активно развиваются, большая часть организаций всё-таки склоняется к

использованию именно человеческого потенциала. И поэтому они как никто иной нуждаются в высококвалифицированных кадрах с определенными знаниями и умениями [1, с. 35].

В свою очередь, недостаточный уровень знаний, опыта в совокупности с отрицательными чертами характера могут приводить к таким ситуациям, когда возникает потенциальный риск нарушения экономической безопасности компании.

В качестве примера можно привести угрозы ниже:

- совершение и подтверждение факта кражи;
- установление слежки или шпионаж;
- выставление на продажу сведений компании;
- формирование группой лиц сговора с определенной целью;
- развитие коррупционных действий в компании между ее сотрудниками.

Итак, можно сказать, что правильно выстроенная политика предприятия – это одна из главных его стратегий. Благодаря этой стратегии возможно решение доступным способом ряда важных задач.

Далее стоит разобрать основные объекты профессиональных стратегий. Существует определенная классификация кадровых стратегий.

Итак, первый вид – это операционные стратегии. Данная группа предполагает лидерство в совокупности с низким уровнем затрат, а также дифференциацию и фокус. Всё это дает возможность отражать действия компании в целом на рынке. Затраты для компании, которые реализуют стратегию лидерства, достигают сумм, которые необходимы для продвижения политикам в их профессии. Ключевая цель заключается в поиске подходящих кандидатов с квалификацией выше начального, их полной адаптации в компании и согласие совместного развития- сотрудника и компании.

Реализация такой стратегии предполагает привлечение средней квалификации кадров, а отнюдь не самой высокой. Лидерами чаще выступает

персонал управляющий отделами и направлениями, то есть только небольшой процент сотрудников – лидеры.

Профессиональная политика, которая находится в балансе со стратегией дифференциации, нацелена на персонал ограниченной квалификации и чрезвычайно высокой квалификации. К таковым могут относиться исследователи, ученые, конструкторы, техники, испытатели и так далее. В таком случае менеджерам по подбору кадров нужно иметь качества так называемых фаворитов.

Когда в стратегии основное положение занимает фокус, она схожа с многофункциональной профессиональной политикой. Учитывается факт потребности работников с узким профессиональным опытом и образованием. В используемых стратегиях основой является намерение работы с положением фирмы среди конкурентов, изменение конкурентного преимущества фирмы. Эти стратегии сочетаются с конкретными стратегиями профессиональной политики [2, с. 3].

В случае если предприятие формируется путем стратегии увеличения, в таком случае ее профессиональную стратегию следует сосредоточить на вовлечение сотрудников особо значительной квалификации с предпринимательскими, а также креативными задатками.

С целью привлечения персонала и его укрепления, предприятие должно формировать, а потом сохранять соответствующее требование:

- должен быть в организации хороший социальный климат, соответствующий нормам нравственного и общепсихологического характера;
- сотрудника нужно уметь замотивировать, способствовать проявлению творческой работе, концепцию оплаты труда;
- на постоянном уровне повышать квалификации персонала;
- предоставлять развитие в научном направлении и в продвижении по карьере.

Второстепенным становится наличие мер по изменению ключевого профиля работы, внутреннее обучение, предоставление социальных отпусков и больничных, условия отстранения от рабочей деятельности и выхода на пенсию. Элементы профессионализма в политике компании могут присутствовать при наличии цели по увеличению уровня стабильности компании, снижении уровня текучести кадров и увеличению уровня удовлетворенности работников всех уровней.

В этом случае потребность в академических кадрах, кадрах значительной квалификации относительно меньше. Лидирующие позиции занимают проблемы внутреннего перемещения кадров, их переподготовки, выхода на пенсию сервисных компаний, повышения государственных гарантий и т. д.

Многофункциональная политика управления персоналом, которая соответствует определенной стратегии формирования или функционирования всей компании, должна быть проанализирована и согласована с абсолютно всеми другими многофункциональными стратегиями. Кроме этого, она должна быть наиболее органичной составляющей единой или коллективной стратегии формирования компании в целом [36, с. 48].

Кадровое управление персоналом образуется как проект или план определенных операций на основе информации. Эту информацию выбирает и рассматривает персонал с точки зрения внутренней среды предприятия, а также профессионального мониторинга, доступного в версии концепции подтвержденной информации о компании. будущее государства и направления кадрового воспитания. Текущая профессиональная деятельность, мероприятия по формированию персонала, а также управление ими, решение общественных вопросов, повышение квалификации, мотивация и поощрение — все это без исключения инструменты для реализации профессиональной стратегии.

В целом же кадровое управление включает в себя множество различных методов и способов управления. Кроме этого, существует ряд организационных форм, которые используются в управлении персоналом.

Можно выделить такие формы как:

– привлечение всего трудоспособного населения страны в участие в социально-экономических и политических реформах, мобилизация человеческих ресурсов для активного участия в высокоэффективной и качественной работе;

– комплектование всех звеньев государственной, социально-экономической работы инициативными и компетентными людьми, понимающими необходимость качественных изменений в обществе и способными их реализовать в жизни.

На сегодняшний день отсутствует общая систематизация в выборе каких-либо методов, которые помогут качественно управлять кадрами. Не секрет, что большинство исследователей данного вопроса не считают нужным осуществлять какую-то систематизацию методов профессионального уровня. Они склоняются к тому, чтобы выполнить комплекс мероприятий в соответствии со стратегическим управлением персоналом компании. Эксперты уделяют также внимание на наличие конкретных разновидностей стратегий управления персоналом и соответствующей систематизации [3, с. 17].

Так, по итогу анализа работ за последние годы в данной сфере дал возможность объединить информацию по уже имеющимся данным в этой области. Эти результаты послужили поводом для реализации классификационных действий по отношению к имеющимся стратегиям по управлению сотрудниками компании в соответствии с указанными рекомендациями. В основу инвестиционной политики компании заложен принцип, при котором учитывается разнообразие товаров, но никоим образом не первенство с точки зрения затрат.

Согласно этой стратегии, отличительными чертами персонала компании должны быть эластичность и адаптивность, владение знаниями в разных сферах экономики, поскольку объем задач и возлагаемых функций достаточно обширен и четко не определен. Но стремление руководства к накоплению знаний и навыков сотрудников ограничивается постоянным концентрированным контролем и нормализованной концепцией отчетности, что делает невозможным выявление предпринимательского духа персонала. Политика стимулирования больше используется бизнесменами, которые работают в высококонкурентной сфере, что объясняет их заинтересованность в минимизации текущих затрат, сохранении небольшого числа сотрудников и создании концепций правильного производственного процесса за счет вмешательства персонала. В основе данной стратегии лежит идея того, что персонал компании должен стремиться к вкладыванию в осуществляемый им труд максимальных усилий с одновременной минимизацией уровня затрат. В соответствии с этой стратегией компания будет стремиться синхронно сосредоточить свою работу по лидерству в соответствии с затратами и инновациями, то есть поддерживать смешанную бизнес-стратегию [4, с. 240].

Кадровые работники организаций активно реагируют на те условия, которые происходят с изменениями вокруг. Их реакция сводится к тому, чтобы быть преданным своему делу, процессу в целом. Работники стремятся проявить высокий уровень квалификации, они повышают свою компетентность.

Огромный вклад и роль имеет сама организация работников, а также выполняемые ими функции. Все это нацелено на то, чтобы в большей мере обеспечивать эффективность вовлеченности персонала в процесс, а также способствовать уровню изобретательности и автономности, с помощью которых возможно повысить мотивацию творческих, понимающих работников и добиться формирования четкой взаимосвязи между полученными результатами и вознаграждением. Премия работникам или их вознаграждение может быть выражено как в материальной форме, так и в виде

непрерывного формирования персонала, самоконтроля и его вовлеченности в управление. Также таким сотрудникам руководители относятся с большим доверием и уважением. Политика экономии затрат в государстве учитывает тот факт, что наличие улучшения финансового положения привлекает вспомогательный персонал, что исключает наличие первых свойств его предвзятости в худшую сторону.

В свою очередь, при наличии ценообразования менеджмент компании использует стратегию согласования мониторинга кадровых потребностей с проектами формирования компании. Политика обеспечения компании высококвалифицированными кадрами актуальна в период обострения конкурентной борьбы между предпринимателями. Политика дополнительных инвестиций в обучение, формирование и создание необходимых условий для оптимального использования персонала считается отличительным научным направлением для компаний, использующих достижения научно-технического прогресса, но, следовательно, нуждающихся в кадрах высочайшего уровня качество [5, с. 8].

В компаниях, которые больше заинтересованы в кадровых работниках, из хороших учебных заведений, сама стратегия управления персоналом играет большую роль и имеет самостоятельное значение. Такая стратегия является главенствующей.

Если сотрудники являются одним из ключевых условий работы компании, то профессиональная политика относится к группе многофункциональных стратегий и направлена на решение вопросов единой стратегии.

Если сотрудники являются одним из ключевых условий работы для компании, то профессиональная политика относится к группе многофункциональных стратегий и направлена на решение вопросов единой стратегии.

Диверсифицированная стратегия может использоваться крупными предприятиями, которые освоили разные направления работы, их филиалы и

работают в разных бизнес-условиях. Однако, для этого необходима эффективная стратегия по управлению сотрудниками компании, что на выходе даст функционирование на основе проявления таких качеств, как взаимопомощь и поддержка. Для малых предприятий и узкоспециализированных компаний, которые в значительной степени производят собственную продукцию на одном рынке и имеют одинаковый тип персонала, рационально использовать концентрированную профессиональную стратегию управления персоналом.

Существующие разные стратегии у предприятия, будь то функциональные или конкурентные или же общие, являются главным ориентиром при выборе конкретного типа методов управления персоналом. А это, в свою очередь, требует от сотрудников наличия навыков, необходимых знаний и опыта, соответствующей компетентности, такой набор характеристик, который будет гарантировать достижение основной миссии и целей развития организации. Таким образом осуществление задач управления кадрами проходит посредством грамотной кадровой политики. [6, с. 25].

При подборе персонала для организации придерживаться выбранной ранее стратегии развития; не нарушать права и обязанности сотрудников, прописанные трудовым законодательством; целесообразно использовать рабочую силу; стремиться к увеличению результативности работы предприятия; создавать комфортные условия труда, постоянно стимулировать и мотивировать сотрудников. Кадровая политика – совокупность норм, правил, целей и принципов, определяющих содержание работы с персоналом. При помощи такого планирования реализуются поставленные задачи управления персоналом.

Реактивная кадровая политика представлена следующими моментами:

– руководители организации полностью контролируют ситуацию (противоречия, потеря интереса к высококачественному труду и т.д.), в случае необходимости предпринимают меры по её нормализации;

– менеджеры по персоналу профессионально используют методы исследования и возможной помощи сотрудникам.

Превентивная кадровая политика предполагает:

- комплекс мер по развитию кадровых вопросов;
- прогнозирование ситуации на различные периоды;
- недоступность целевых кадровых программ.

Активная кадровая политика характеризуется:

- наличие прогнозов возможного воздействия на персонал;
- разработка антикризисных программ, непрерывный мониторинг, контроль выполнения с учётом внешних и внутренних изменений;
- выполнимость эффективных программ с различными вариантами реализации.

Авантюристическая кадровая политика:

- руководство стремится влиять на текущую ситуацию;
- в программы развития фирмы включают планы работы с кадрами, не учитывающие изменения;
- планы утверждаются не основе мероприятий без предварительного рассмотрения, при каких-либо изменениях ситуации невозможно мгновенно адаптировать персонал или привлечь сторонних специалистов из внешних источников.

Стадии открытости формирования кадрового состава предприятия:

во-первых, открытая кадровая политика. Структура проста и понятна для потенциальных сотрудников на всех уровнях иерархии при принятии на должность специалиста как среднего, так и высшего звена. Отбор персонала с соответствующей квалификацией проходит с объявлением конкурса. Конкурсный отбор позволяет выявить наличие профессиональных качеств и навыков претендентов. Такой подход оправдывает себя в условиях жёсткой конкуренции, так как предприятие заинтересовано в увеличении объемов производства и завоевании доли рынка;

во-вторых, существует закрытая кадровая политика. Она ориентируется на выдвижение своего персонала на руководящие посты. Такой тип кадрового резерва используют при дефиците кадров. [11, с. 338].

Стадии разработки кадрового обеспечения компании и факторы, оказывающие влияние. Процедура построения проходит согласование, которое основано на следующих аспектах:

- выявление приоритетов в построении задач;
- разработка общих подходов в кадровых вопросах;
- выполнение организационно-кадрового обеспечения, набор сотрудников, зачисление на должность, составление списка резервистов и его продвижение;
- ведение информационной политики;
- осуществление финансовой политики, позволяющей распределять средства при результативной системе мотивации;
- обеспечение политики развития персонала. Выполнение программ по профориентации и адаптации членов трудового коллектива, продвижение сотрудников, создание команды;
- оценка эффективности стратегии организации и её кадрового обеспечения;
- выявление недоработок в кадровых вопросах и возможностях планирования.

В тех ситуациях, когда образование компании осуществляется с целью создания результативной кадровой политики посредством сил руководящего состава, необходимо реализовать это на практике с помощью реализации определённых этапов [10, с. 67].

Для того, чтобы кадровая политика была эффективной, при разработке и внедрении необходимо согласовать интересы и миссии компании в соответствии с интересами персонала, а также необходимо озвучивать стратегии развития компании. В этих целях осуществляется анализ той

корпоративной культуры, которая имеется в компании. Кроме того, актуально также проанализировать те этапы развития, которые компания уже прошла, осуществить прогнозирование потенциальных изменений, а также воссоздать портрет идеального работника фирмы. После этого важно определить цели работы вместе с сотрудниками. Так, правильна будет реализация следующей последовательности действий: описание всех требований к тому сотруднику, который потенциально может работать в компании, приведение примеров принципов работы в данной компании, требования к развитию тех или иных компетенций, а также соответствующие требования к продвижению по карьерной лестнице и т.д.

В качестве одного из важнейших этапов также можно назвать мероприятия по разработке стратегии, которая позволит компании достичь поставленных целей и ключевых показателей, а также программ работы персонала. При этой разработке необходимо максимально конкретизировать каждый этап с поправкой на действующие условия и потенциальные изменения ситуации в компании в будущем. Исходя из этого осуществляется разработка мероприятий, которые позволят достичь данных целей [9, с. 34].

Для того, чтобы разработать вышеописанные программы, необходимо выявить концепцию приемлемых инструментов и методов воздействия. Они должны соответствовать ценностям компании. Можно сказать, что если кадровая политика является нелогичной в системе разработки программ по найму с помощью СМИ, различных агентств по подбору сотрудников, то конечный результат будет скорее отрицательным [13, с. 15].

Целесообразно в таком случае будет принятие на работу тех людей, которые являются знакомыми, или студентов, которые недавно закончили образовательные учреждения. В некоторых случаях актуальна реализация такой корпоративной системы, в основу которой положена идея о «единой семье». В этом случае целесообразно было бы особое внимание обратить на процесс собеседования с потенциальным сотрудником, описывая ему подробно реальное производство и различные возможные ситуации. Поэтому

в этой практике не стоит проводить какие-либо тесты психологического характера.

В процессе мониторинга персонала основная задача заключается в составлении ряда процедур прогнозирования. Важно на данном этапе правильно оценить существующую кадровую ситуацию. Исходя из этого принято выделять так называемые индикаторы состояния потенциала кадров. Необходимым является создание определенных программ по диагностике, а также ряда методов по выработке конкретных действий, помогающих эффективно применять и развивать знания, навыки и умения кадров [2, с. 57].

Целесообразным будет выделить еще то, что на этапе мониторинга нужно оценивать и анализировать эффективность работы кадровых программ. Важно также и организовывать различного рода методики их оценки. Существующие организации по оцениванию персонала имеют целый арсенал выбора программных методов организации кадровой работы. Сюда входят аттестационные способы, оценивание, создание положительного климата в коллективе, разработка планов по продвижению по карьерной лестнице и тому подобное. Эти фирмы могут быть объединены в общую целостность структур по решению соответствующих задач, в соответствии с теми способами, которые могут оказать воздействие и диагностику. В данном случае о кадровой политике можно сказать то, что она является одним из инструментов для реализации функций по управлению компанией [9, с. 7].

Состав качественного характера делится на сотрудников, которые имеют соответственно образование среднего уровня, профессиональное, высшее и другие. Кроме того, сюда можно отнести информацию о повышении квалификации сотрудников, прохождение различных курсов, наличие опыта и другие факторы.

Количественный состав предприятия определяет три важных категории, нужных для анализа. Первая – это категория обслуживающий персонал, Вторая категория включает менеджеров и руководство. Третья категория подразумевает деление по возрасту и половому признаку. Кроме того, сюда

относят тех сотрудников, которые находятся в отпуске, в том числе по уходу за ребёнком и т.д., а также тех, которые осуществляют рабочие функции непосредственно в центральном отделе или отдалённых филиалах.

В компании можно отметить наличие таких факторов, как текучесть кадров. Данный параметр является одним из важнейших, поскольку наглядно показывает то, насколько эффективно реализуется на практике кадровая политика. Однако, данный показатель иногда можно рассматривать не только с отрицательной стороны, но и с положительной. В качестве плюса можно отметить то, что сотрудники получают дополнительные возможности к адаптации на рабочем месте и большее количество возможностей для проявления своих способностей.

С отрицательной стороны текучесть кадров можно оценить как своего рода «обновление» коллектива. То есть с приходом в коллектив новых сотрудников возможен и приток новых идей, трендов, методов и подходов.

В целом динамичность и стабильная атмосфера являются признаком того, что организация ведет достаточно гибкую кадровую политику на предприятии. Динамичность свидетельствует также о том, что меняются внешние условия и обстоятельства, а вместе с ними и кадровая политика.

Интересы и мнение работников учитывается только в той степени, в которой учитываются производственные интересы компании. На данный момент проводятся исследования того факта, насколько учитывается индивидуальный подход по отношению к сотрудникам фирмы.

1.2 Сущность экономической безопасности предприятия и пути ее укрепления

На сегодняшний день можно отметить тот факт, что в предпринимательской среде нашей страны имеются некоторые проблемы с реализацией экономической безопасности. Однако, этот показатель является важнейшим для нормальной жизнедеятельности любой компании.

Сейчас на данном этапе актуальными стали вопросы, касаемые изучения подходов к самому определению экономической безопасности. В научной литературе активно изучаются причины ее исследования. В качестве причин такого интереса понятия экономической безопасности можно отметить то, что она позволяет предприятию развиваться, повышает его конкурентоспособности на различных уровнях развития, а также положительно влиять на рыночную экономику страны.

Суть самого понятия «экономическая безопасность предприятия» на протяжении нескольких десятков лет менялась. В экономической литературе существует множество переосмысленных определений и описаний. Объясняется это тем, что условия среды деятельности предприятий постоянно меняются.

Исходя из вышеизложенного, изучать суть экономической безопасности стоит с анализирования самого слова «безопасность». Оно означает в свою очередь «владеть ситуацией». Понятие «безопасность» в условиях современности предполагается как сложное понятие, имеющее множество аспектов. Поэтому толковать его также можно с разной точки зрения. К примеру, в гуманитарных науках безопасность – это значит возможность удовлетворять потребности людей в обеспечении соответствующего уровня существования в спокойных и целостных условиях.

С точки зрения изучения рисков безопасность может трактоваться в качестве риска, который не допустим. Он имеет тесную связь с возможностью нанесения ущерба. Согласно моему мнению, в наиболее широком смысле, безопасность представляет собой довольно устойчивое состояние защищенности, которое является весьма стабильным. При этом никаких внешних и внутренних угроз быть не должно со стороны факторов среды. Данное определение включает присутствие механизма, с помощью которого можно нивелировать существующие угрозы в случае их появления в реальности [12, с. 478].

Изучение смысла и основы сущности термина экономической безопасности привело к тому, что ряд ученых и исследователей не имеют какой-либо общей точки зрения. В целом же отдельные исследователи смогли обобщить это понятие, в результате чего были выявлены:

экономическая безопасность изучается с точки зрения того, как можно эффективно обеспечить и сохранить имущество предприятия и его коммерческую тайну. Данный подход к изучению и трактованию возник еще в конце прошлого столетия, а именно в 90-е годы. Когда произошел выход предприятий на рынок международного уровня, когда стали применяться новые технологии, когда возникла конкуренция, то данный подход приобрел особую актуальность [1, с. 121].

К такому мнению склонялся исследователь в данной области Федорова О.Б. Автор работы понимала под экономической безопасностью предприятия такое состояние, при котором бы имущество компании было в сохранности, а также его сведения в соответствии со стратегией непрерывной деятельности. С этим видением был согласен еще один ученый Дадалко А.В. Он также полагал, что экономическая безопасность предприятия — это своего рода то условие, благодаря соблюдению которого возможно обеспечение коммерческой тайны и других направлений компании. Но, мое мнение таково, что вышеописанный подход всё-таки несколько узок и ограничен, хотя до сих пор имеет место быть.

Экономическую безопасность также можно рассматривать с позиции обеспечения защиты от недобросовестной конкуренции, что обеспечивается также с помощью соответствующих преимуществ. Данный подход был отражен в исследованиях и трудах ученого Мироновой О.А. Ее мнение таково, что экономическая безопасность предпринимательства представляет собой особое состояние цивилизованного бизнеса, при этом нет экономической или иной стороны, которая носила бы преднамеренный характер и причиняла вред.

Важным аспектом в данном случае Миронова О.А. считает упор на конкурентную борьбу между предприятиями. В соответствии с этим имеется

определенный недостаток, который выражается в отсутствии учета всех возможных и потенциальных угроз. Присутствие преимуществ по сравнению с конкурентами изучается таким исследователем как Тохиров Т.И. [13, с. 412]. Тохиров Т.И. склоняется к мнению, что стратегические задачи и цели предприятия находятся в полном равновесии и соответствии с потенциалами фирмы. Имеется виду как материальный потенциал, так и финансовый, технический, кадровый и так далее. Важно правильно их также и реализовать.

Не существует четкого понимания того, что предприятие использует эффективно экономическую безопасность, что делает данный подход значительно узким. Никто этого не гарантирует и не подтверждает. Исходя из этого, чтобы в полной мере осуществлять обеспечение защиты фирмы со всех сторон, понадобится определенное знание и учет иных факторов внешней и внутренней среды его функционирования.

Изучение экономической безопасности компании осуществляется с позиции рассмотрения ее способности обеспечивать безопасность от угроз извне, а также внутренних. К такой точке зрения пришли многие из числа исследователей.

Такой исследователь в области кадровой безопасности как Кондратенко Н.А. анализировал и оценивал экономическую безопасность фирмы с позиции защищенности предприятия с точки зрения его важных задач и принципов, функций и целей. Под защищенностью автор подразумевал защиту от внешних опасностей и угроз. Его точку зрения поддержал также еще один исследователь Соколинский В.М. Исследователь придерживался идеи о том, что экономическая безопасность предприятия подразумевает определённую возможность в эффективной и стабильной реализации хозяйственной деятельности. Такую деятельность можно выполнять с помощью использования связанных между собой диагностических и контрольных мероприятий финансового характера. Автор считал, что меры финансового характера, а точнее их совокупность приведет к полной оптимизации ресурсов

предприятия, тем самым снизив влияние негативных факторов внутренней и внешней среды [15, с. 61].

Необходимо отметить тот факт, что многие подходы из вышеперечисленных не включают перспективных этапов в непосредственном развитии компании. В большинстве случаев подходы направлены на адаптацию компании к изменяющимся условиям среды, а также для нивелирования вызванными этой средой негативных факторов. По мнению автора Соколинского В.М., для того, чтобы обеспечить достойный уровень экономической безопасности в компании необходимо в первую очередь разработать комплекс финансовых мер для поддержки данного предприятия. С помощью данных мероприятий компания сможет нивелировать негативные факторы, возникающие в процессе ее функционирования.

На основании данного подхода можно сказать, что по большей части акцент делается на состоянии финансов в компании. Это отрицательный фактор, поскольку не учитывают другие критерии, в качестве которых выступают: маркетинг, IT и -экологическая безопасность, кадровая и другие.

Еще один исследователь в области безопасности О. В. Юткин, изучая сущность экономической безопасности фирмы, рассматривал ее с точки зрения состояния защищенности деятельности от негативных воздействий внешней среды. О.В. Юткин провел подробное анализирование возможностей по быстрому реагированию на угрозы и их скорому устранению Автор описывал то, как можно быстро подстроится под меняющиеся внешние условия, не оказав при этом отрицательного воздействия.

Существует и еще одна версия по поводу экономической безопасности. Ее выдвинул исследователь В.В. Рябинин. Автор предположил, что каждому предприятию требуется защищать потенциал научный, технический, производственный и кадровый от прямых угроз и косвенных в том числе. Так Рябинин сделал вывод, что защита потенциала и есть экономическая безопасность предприятия.

Общим в описанных определениях является то, что не были учтены авторами факты влияния на экономическую безопасность хозяйствующего субъекта влияют со стороны внешнего воздействия, а также внутренних угроз. Внутренними здесь можно считать сам персонал предприятия. Такой подход делает эти интерпретации концепции несколько односторонними и изолированными.

В целом можно сказать, что экономическая безопасность способна характеризовать стабильность на предприятии, когда все угрозы внешние и внутренние находятся под контролем или отсутствуют. То есть определенный баланс, при котором все ресурсы активно функционируют и взаимодействуют.

Такой исследователь как Е.В. Стельмашонок предположил, что каждое предприятие должно стремиться к состоянию экономической устойчивости. Под эти понятием автор понимал такое состояние, в процессе которого осуществляется продуктивное использование всех имеющихся в нем ресурсов. И в итоге организация достигает практически полного устранения угроз, в результате чего легче достичь поставленных целей [29, с. 42].

Исследователь Кириллов Е.В. считает, что экономическая безопасность — это состояние хозяйственной деятельности, в котором при грамотном применении частных интересов обеспечивается прикрытие от возможных угроз или непредвиденных обстоятельств. Это путь выполнения коммерческих задач бизнеса в условиях конкурентной борьбы.

Анализируя вышесказанное, возможно отметить два определяющих фактора:

- показатель гарантии безопасности - достижение заданных бизнес-целей;
 - внешним воздействием нужно считать конкуренцию и риск.
- Существует недостаток – непросто дать оценку результативности использования корпоративных ресурсов и определить, что конкретно к ним относится.

В определениях подразумевается недостаток учета применения средств для поддержки стабильности (государственных правоохранительных органов, органов регулирования отношений и т.п.) Отличается точка зрения у М. Рыбальченко: экономическая безопасность предприятия — это особенность самоорганизующейся и саморазвивающейся структуры, при которой устойчивые параметры сохраняют его главные свойства: баланс и стабильность при минимуме угроз [31, с. 104].

Согласно этому понятию, гарантии мер безопасности предприятия сводятся к минимуму экономического риска, так как возможность происшествий считается риском. Эти определения не стоит рассматривать отдельно. Развёрнутое обозначение термина «экономической безопасности» дает Э.С. Белокурова. По её мнению, предосторожность экономики предприятия предполагает согласованный, постоянный процесс, который происходит при использовании различных видов ресурсов и предпринимательских возможностей для устойчивого всестороннего развития, устранение внутренних и внешних угроз, обеспечение надёжной жизнедеятельности организации [28, с. 311].

Подобное определение дано в учебнике по экономике предприятий под редакцией А.А. Краснощек, под устойчивым развитием экономики рассматривается состояние общественного интереса и коммерческого потенциала, обеспечивающее их результативное использование для развития, избежание разного рода неожиданностей. Безуглая Н.С. выделяет, что безопасное экономическое развитие предприятия — это результативное применение ресурсов и действующих рыночных возможностей, обеспечивающих продолжительное и устойчивое развитие. Авторы учли недостатки предыдущих толкований и при изложении идеи акцентировали внимание не только на продуктивном использовании ресурсов, но и на предпринимательском потенциале.

Это отражает актуальность задачи, увеличивает логическую целостность определения, но сравнивается с эффективностью хозяйственной деятельности, что неверно.

Отечественный ученый Габети предлагает расценивать экономическую безопасность как средство взаимодействия реальных экономических интересов предприятия с интересами субъектов вне предприятия. Под интересом понимается сотрудничество организации с другими субъектами, благодаря чему предприятие получает доход.

В итоге предприятие считается экономически безопасным, если его эксплуатация является доходной. Минус определения - недостаточность исследования внутренних условий предприятия. По мнению ученых постсоветского пространства, а именно Барта А.А., под комплексной безопасностью объекта рассматривают взаимодействие состояния производства с возможностью достижения общей цели.

Мармузов. П.А., замечает, что экономическое развитие — это состояние экономики производства, где действуют инструменты сокращения воздействия угроз для развития предприятия. Эти понятия упускают из виду компоненты системы экономической безопасности, концентрируясь только на производственной подсистеме, исключая остальные части системы.

Экономическая система, по мнению Мамчур М.С., относится к числу состояний изменения хозяйствующего субъекта, что обозначает устойчивость экономического и финансового роста, результативность устранения неблагоприятного воздействия на стадиях развития. Исключением данного определения является выделение стабильности финансового развития предприятия.

Данный выбор очевиден, так как финансовая составляющая является наиважнейшей частью обеспечения экономической безопасности компании. Однако, необходимо также рассматривать и другие составляющие для обеспечения развития компании.

При обобщении описанных методов раскрытия смысла рассматриваемого понятия, можно резюмировать, что экономическая безопасность – это разносторонняя категория, имеющая определённые свойства:

- изменяется под влиянием условий среды предприятия;
- зависит от возможности предприятия развиваться в долгосрочной перспективе;
- гарантирует корректное применение корпоративных ресурсов для реализации бизнес - целей.

Рассмотрев все свойства этого понятия и действующие подходы к его реализации, автор рекомендует определение:

безопасность экономики предприятия — это уровень защиты от изменений, где обеспечивается активное применение ресурсов и устойчивое существование в будущем.

Гарантия устойчивого развития организации, надёжности показателей её деятельности, результативности, отвечающей интересам собственников и общества, невозможна без успешной системы её экономической безопасности. Поэтому так важно создать комплекс научных анализов, средств безопасности, выделить угрозы, чтобы организовать развитие предприятия по нарастающей в будущие периоды.

1.3 Кадровая безопасность как способ укрепления и защиты экономической безопасности предприятия

При управлении компанией важнейшей задачей является обеспечение стабильности финансового состояния, что в свою очередь позволяет обеспечить экономическую безопасность. По этой причине она входит в состав стратегического управления, в том числе достижение поставленных перед компанией целей. Под политикой финансовой безопасности можно

понимать такой комплекс мероприятий, посредством которого достигается определённый уровень безопасности функционирования компании.

Исследование ключей писателей позволяет выявить множество исследований, посвященных проблемам исследования стратегии финансовой безопасности компании. Петренко И. Таранка.

Представленный аспект подразумевает существенно разные стратегии и никак не описывается, в каком случае использовать ту или иную, что усложняет применение этого выравнивания. Категория создателей, которую возглавляет Гончаренко Л.П., дает соответствующие 3 типа стратегий финансово-экономической безопасности компании:

- неожиданного реагирования в опасности;
- моделирование угроз также опасностей;
- воздаяния доставленных потерь.

Суть данного подхода заключается в том, что разрабатываются определённые типы стратегии. Однако, в данном случае не учитываются полностью все параметры экономической безопасности. Это говорит о том, что данная стратегия позволяет только предотвращать, компенсировать или устранять угрозы, однако, само понятие финансовой безопасности является более широким.

То, какую стратегию выбирает компания для обеспечения соответствующего вида безопасности зависит от того, какой репутацией обладает данная компания. На основании этого Дмитрук Е.В. в его работе «Экономическая безопасность компании - имидж предприятия» отметил данный факт. Однако, такая точка зрения не может полностью раскрыть сущность исследования. В соответствии с мнением Бондаренко Е.А., существуют такие стратегии обеспечения финансовой безопасности, внедрение которых основано на коллективной форме с целью устранения уже имеющихся в компании опасностей или устранение появления вероятных опасностей финансовой безопасности; направленный на устранение вреда от воздействия существующих или вероятных опасностей финансовой

безопасности; направленная на компенсацию вреда, возникшего в результате воздействия опасностей финансовой безопасности.

Отличительными особенностями этого расклада также считаются отсутствие типов стратегий по смыслу и неопределенность критериев их распределения.

Исследователем В.А. Галатенко в своей работе было дано определение соответствующей стратегии финансово-экономической безопасности. В основу данного определения лежит включение таких критериев, как достижение определённого уровня доходности собственных средств компании, нивелирования потенциальных рисков, развития инновационного потенциала, конкурентоспособности и её повышения, реализации антикризисных мероприятий, а также обеспечения показателей финансовой устойчивости и другое.

Такой список можно считать полным и комплексным, но он более сложен в реализации его на практике. Рекомендуемые стратегии отдельно друг от друга фрагментированы, что никоим образом не дает возможности разработать единую эффективную и многоцелевую стратегию.

Также возможно изучить единый, массивный или многоцелевой макет, в котором стратегии обладают удобством реализацией на практике [24, с. 148]. Так, при трактовании понятия экономической безопасности предприятия можно отметить, что под ним понимается достижение тех целей компании, которые были поставлены. Кроме того, главными интересами компании в данных условиях можно отметить развитие, обеспечение устойчивости, минимизацию возможных угроз и рисков их возникновения. В соответствии с этим устанавливают следующие аспекты:

- эффективность использования ресурсов;
- непрерывное формирование, экономическая и финансовая стабильность;
- адаптация, устойчивость и непрерывность производственной работы;

– противодействие угрозам, семантический аспект разработки стратегии финансовой безопасности компании и типов стратегий, лежащих в ее основе.

Этот аспект в абсолютной мере показывает эффективность концепции финансовой безопасности компании, а также дает возможность учесть весь многопрофильный характер нахождения идеи «экономической безопасности предприятия». При этом данное понятие является комплексным и последовательным по внедрению. Главное отличие этого аспекта от других состоит в том, что здесь рассматривается становление изучаемой компании и направления ее деятельности. Такие типа стратегии являются более соответствующими, поскольку позволяют достигнуть целей компании. При рассмотрении различных стратегии экономической безопасности компании в первую очередь необходимо обращать внимание на то, какие именно концептуальные аспекты предлагает та или иная стратегия, а также какие элементы лежат в основе системы экономической безопасности и механизмы для её реализации для достижения поставленных целей [22, с. 8].

При этом под концептуальным подходом можно понимать процесс, который характеризуется реализацией на практике политики управления компаний посредством использования определённого инструментария, возможностей и соответствующего типа ограничений. Более динамичные и практически непредсказуемые факторы его макро- и микросреды стали объективной необходимостью для формирования и развития стратегии экономической безопасности предприятия. Это потребовало пересмотра существующих подходов и предложения новых к формированию стратегии экономической безопасности предприятия.

Таковыми следователями как Г. Козаченко, И. Чумарин, Н. Швецбыл также изучен вопрос взаимосвязи кадровой безопасности и экономической безопасности. Согласно позиции авторов, кадровая безопасность заключается в предупреждении наступления негативных событий в отделе экономической безопасности. Причиной такого заключения являются опасность реализации

рисков и угрозы идущие от трудовых отношений, интеллектуальной деятельности работников. Ссылаясь на термин «экономическая безопасность» уже могут быть сформулированы выводы. Ключевая идея концепции подсвечивает взаимосвязь между вкладом кадровой безопасности и экономической безопасностью. Цель которой – налаженная коммуникация трудовых и социокультурных аспектов. основополагающая норма – это соблюдение должностных и иных инструкций и разделять основную цель компании. Поэтому, кадровую безопасность предприятия можно исследовать как комбинацию ее составляющих (рисунок 1) [17, с. 18].

На рисунке 1 представлены основные составляющие кадровой безопасности предприятия.

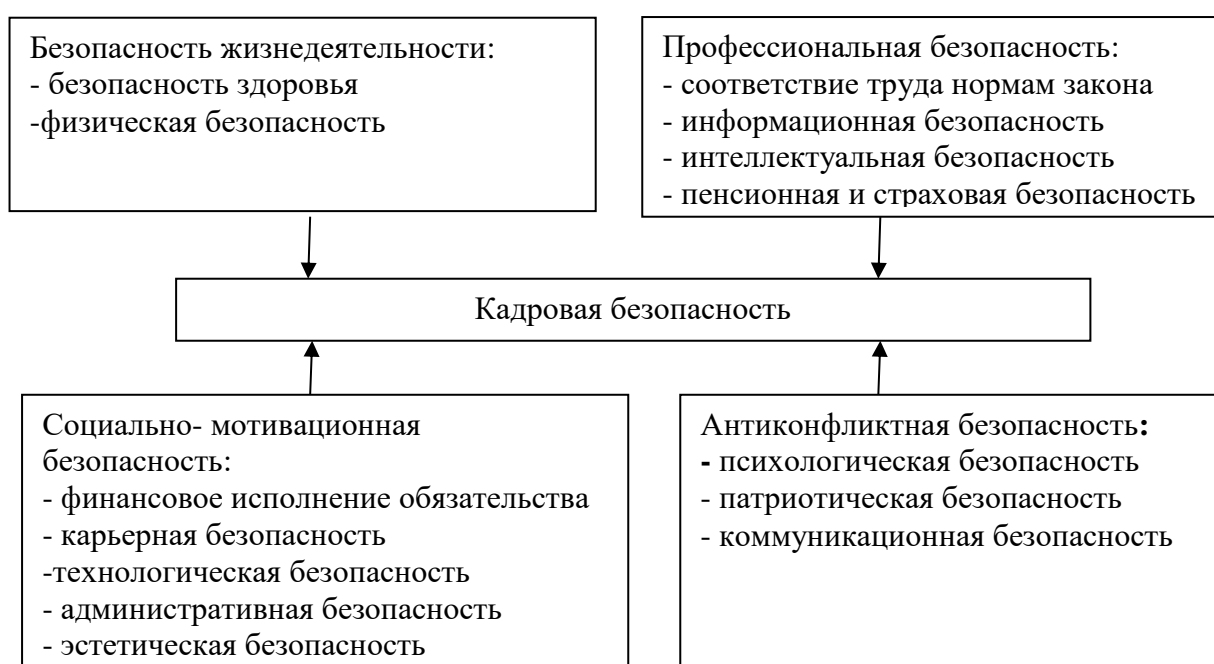


Рисунок 1 – Составляющие кадровой безопасности

Также целью кадровой безопасности можно считать:

- выполнение и поддержание должного уровня дисциплины,
- увеличение работников с образованием и опытом уровня выше существующего;
- увеличение продолжительности работы в компании;

- своевременное предоставление ресурсов для внутреннего обучения каждой категории работников;
- регулярный контроль навыков руководствующих должностей и их заместителей;
- увеличение показателя сплоченности команды;
- изменение уровня удовлетворенности работников компании в отношении ключевых аспектов в большую сторону.

Направления работы, указанные выше позволяют минимизировать последствия наступления кадровых рисков. Следовательно, укрепить экономическую безопасность фирмы. Ключевой показатель которой является текущий уровень образования команды. Помимо профессиональной направленности, также играет роль осведомленность о новостях, принципах, нормах и решениях других отделов компании [19, с. 48]. Вывод: таким образом, можно сделать вывод о том, что экономическая безопасность предприятия рассматривается с точки зрения фактора эффективного управления, она является важным объектом стратегического управления.

Для осуществления экономической безопасности организации на высоком уровне, необходимо предложить концептуальный подход к развитию политики экономической безопасности организации, где формулируются такие типы стратегической политики: выжить, существовать, существование в условиях ограниченного роста и рост. Такой подход является базисным для сохранения экономической безопасности организации, учитывая направленность организации и её состояние, а также несет в себе весомое значение для практического применения в настоящий и последующий периоды успешного ведения дел. [17, с. 145].

Последующий анализ производится с целью сохранения требуемого уровня экономической безопасности организации, характеризующего его управление как эффективное.

2 Оценка кадровой безопасности ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар» в условиях обеспечения экономической безопасности

2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар»

В этом разделе магистерской работы мы проанализируем исследуемые предприятия, которые занимаются регулярными перевозками пассажиров другим наземным транспортом в городском и пригородном сообщении. Предприятия работают на территории города Самара.

Итак, компания ООО «ЦПБУ» занимается деятельностью по регулярным перевозкам пассажиров другим наземным транспортом в городском и пригородном сообщении.

ИНН 6318127546. Юридический и фактический адрес: Самарская область, город Самара, улица Александра Матросова, 40.

Компания самостоятельно заключает и контролирует исполнение договоров со всеми типами организаций, предприятий и учреждений, а также с физическими лицами.

Уставный капитал Общества составляет 10 000 руб. Организация управляется посредством высшего органа управления, в качестве которого выступает учредитель. При этом осуществляется на регулярной основе утверждение финансовой отчётности, решение по тем вопросам, которые являются стратегическими для компании, а также распределение чистой прибыли, которая была получена предприятием за определённый период.

При этом единым исполнительным органом организации является директор, непосредственно он управляет операционной деятельностью.

Структура организации линейная. Во главе производственного звена на любом уровне стоит руководитель, который выполняет все управленческие функции и отчитывается по всем вопросам перед вышестоящим.

Количество сотрудников в организации - 74 человека. На рисунке 2 представлена организационная структура предприятия [40].

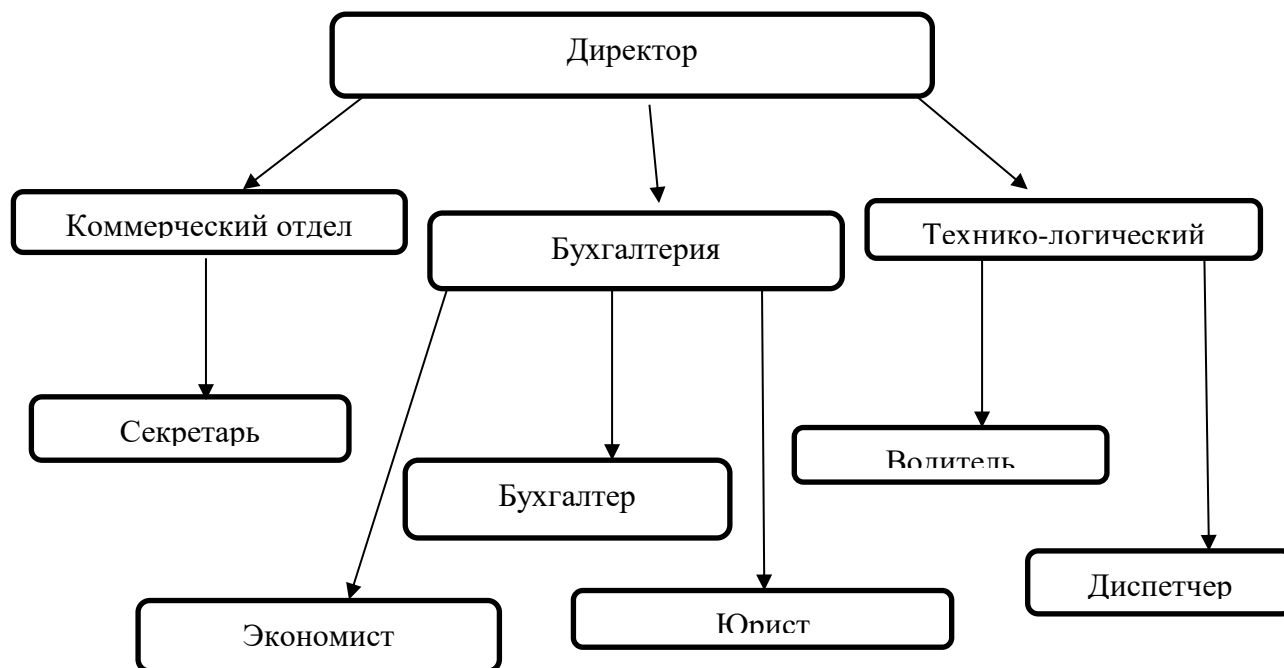


Рисунок 2 – Организационная структура ООО «ЦПБУ»

Формально, в компании существует разделение труда для эффективной оптимизации торговой деятельности. Как видно на рисунке 2, собственник - директор. Он отвечает за коммерческих и технических директоров, а также за бухгалтерский отдел. Высший уровень управления - директор, коммерческий и технический отделы.

Отделом продаж руководит коммерческий директор, которому подчиняется секретарь. Отдел продаж занимается рекламой, поиском клиентов, встречами с подрядчиками и потенциальными клиентами, поиском и участием в тендерах, разработкой планов развития предприятия. В

обязанности коммерческого директора также входит разработка и реализация маркетинговой политики компании.

Управление технико-логистическим отделом осуществляет технический директор, в направления деятельности которого распределение обязанностей между диспетчерами, исполнителями и другими сотрудниками, которые находятся в договорных отношениях с остальным отделом. В задачи данного отдела входит логистика, реализация процесса поиска исполнителей с транспортом, которые способны в соответствии с выставленными техническим заданием осуществлять рабочие функции. Кроме того, в обязанности таких исполнителей входит заполнение различных документов, в том числе заявок рейсов, табелей и других.

Главный бухгалтер осуществляет ведение бухгалтерского учёта в совокупности с 2 бухгалтерами, экономистом и юристом. Отдел бухгалтерии осуществляет работу с документами, к которым можно отнести акты выполненных работ, сверок, табеля, заявки и прочие документы. За экономическое планирование организации несёт ответственность экономист, а юрист в свою очередь осуществляет проверку договоров на соответствие юридическим тонкостям перед подписанием и другие операции.

Учетная политика фирмы оглашает способ ведения отчетности управленческой и бухгалтерской, декларирует методы учета и способы расчета всех, законодательно предусмотренных, налогов [16, с. 174].

Бухгалтерия представляет собой такое важное подразделение в организации. И это необходимо для выбора верных управленческих действий. Она является неким источником предоставления необходимой информации, которая обоснована документами и обеспечена экономическими данными о реальном наличии и употреблении ресурсов предприятия, процессов хозяйствования, итогах производства, обязательствах по долгам, расчетах, а также претензиях. Все работники бухгалтерии получают задания и отчитываются непосредственно перед генеральным директором, такая модель характерна для небольшой организации. Бухгалтерский учет ведется в

соответствии с учетной политикой. ООО «ЦПБУ» реализует деятельность по направлению ОКВЭД 2 – 49 «Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта». Данная деятельность была учтена при реализации оценки показателей финансового состояния компании.

В таблице 1 представлено исследование финансовой деятельности ООО «ЦПБУ» за учетный период 3 года с 01.01.2018 по 31.12.2020 г. [40].

Таблица 1 – Показатели финансового состояния ООО «ЦПБУ»

Таблица 1 – Показатели финансового состояния ООО «ЦПБУ»

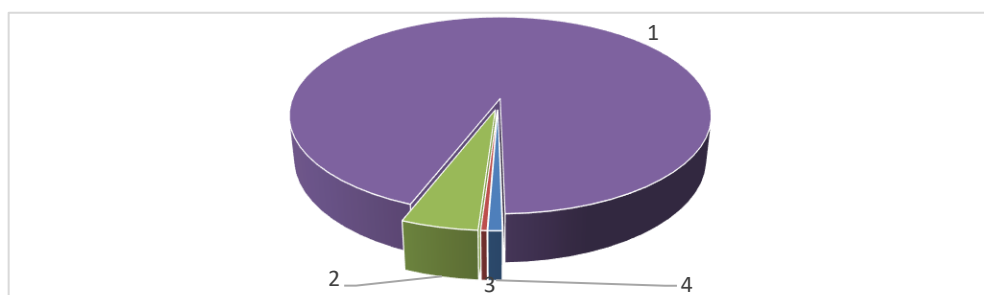
Показатель	Значение показателя на конец отчетного периода				Изменение за анализируемый период			
	в тыс. руб.				в % к валюте баланса		тыс. руб.	± %
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	на начало анализируемого периода 2018 г.	на конец анализируемого периода 2020 г.	–	–
Актив								
Внеоборотные активы	74017	119517	7398	782	51,5	0,9	-73235	-98,9
Оборотные активы, всего	69774	68359	87188	85036	48,5	9,1	+15262	+21,9
в том числе: запасы	27934	16635	12359	4164	19,4	4,9	-23770	-85,1
денежные средства и их эквиваленты	115	43	3173	340	0,1	0,4	+225	+195,7
Пассив								
Собственный капитал	22806	22948	23262	25923	15,9	30,2	+3117	+13,7

Продолжение таблицы 1

Долгосрочные обязательства	34595	118578	8646	577	24,1	0,7	-34018	-98,3
Краткосрочные обязательства*, всего	86390	46350	62678	59318	60,1	69,1	-27072	-31,3
в том числе: заемные средства	-	-	-	9331	-	10,9	+9331	-
Валюта баланса	143791	187876	94586	85818	100	100	-57973	-40,3

Соотношение главных типов имущества организации в конечный день исследуемого периода показывает, что основной долей являются текущие активы, составляют 99,1% и достаточно небольшая доля внеоборотных активов. Бюджет предприятия за весь анализируемый период снизился на 40,3%, что составило 57 973 тыс. руб. Несмотря на то, что активы уменьшились, капитал организации вырос на 13,7%, что безусловно говорит о позитивной направленности изменений экономического положения предприятия.

Ниже представлена диаграмма, на рисунке 3, на которой наглядно видно, как соотносятся группы активов предприятия. [40]:



Шкалы: 1- прочие оборотные активы, 2 – запасы, 3 – денежные средства, 4 – оборотные активы.

Рисунок 3 – Структура активов организации ООО «ЦПБУ» на 31 декабря 2020г.

Уменьшение размера активов предприятия связано с уменьшением таких типов активов в балансе (в скобках приведена часть изменения пункта от суммарной цифры всех снизившихся статей):

- материальные активы вне оборотных – 73 235 тыс. руб. (75,5%),
- запасы – 23 770 тыс. руб. (24,5%).

Однако, можно отметить факт наличия снижения по соответствующим строкам ниже:

- значение показателя бухгалтерский баланс по другим обязательствам на короткий срок, что в численном и процентном выражении составляет соответственно 40 316 тыс. руб. или 54,2%;
- значение показателя других обязательствах на длительный срок, что в численном и процентном выражении составляет соответственно 28 618 тыс. руб. или 38,5%;
- значение показателя долгосрочных заемных средств, что в численном и процентном выражении составляет соответственно 5 400 тыс. руб. или 7,3%.

Если анализировать статьи баланса, которые увеличились, то возможно определить в активе «финансовые и других оборотных активов», а также в пассиве «занятые на непродолжительный срок средства» (+38 807 тыс. руб. и +9 331 тыс. руб. соответственно).

На начало следующего периода значение собственного капитала составило 25923,0 тыс. руб. При этом наблюдается динамика роста данного показателя по годам, что в численном выражении составило на 3117,0 тыс. руб. или на 13,7%.

В таблице 2 обобщены главные итоги финансовой деятельности ООО «ЦПБУ» за весь исследуемый период времени [40].

Таблица 2 – Обзор результатов деятельности организации ООО «ЦПБУ»

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.			Изменение показателя		Среднегодовая величина, тыс. руб.
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	тыс. руб.	± %	
Выручка	260290	357931	307109	+46819	+18	308443
Расходы по обычным видам деятельности	256527	402395	316165	+59638	+23,2	325029
Прибыль (убыток) от продаж	3763	-44464	-9056	-12819	↓	-16586
Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	355	48026	12835	+13190	↑	20169
ЕВИТ (прибыль до уплаты процентов и налогов)	3408	3562	3779	+371	+10,9	3583
Проценты к уплате	380	582	189	-191	-50,3	384
Налоги на прибыль (доходы)	167	2666	929	+762	+5,6	1254
Чистая прибыль	2861	314	2661	-200	-7	1945

На протяжении всего исследуемого времени имело место явное увеличение прибыли, что составило 46 819 тыс. руб., или на 18% – до 307 109 тыс. руб.

Убыток, появившийся от продаж за период 2020 года, составил 9 056 тыс. руб. В период с 31.12.17 по 31.12.20 доход от продаж уменьшился на 12 819 тыс. руб.

Далее обобщим основные характеристики экономической позиции по качественному признаку на 31 декабря 2020 г., а также финансовые итоги 20 деятельности ООО «ЦПБУ» на протяжении исследуемого периода.

Исследование определило такие показатели, достаточно позитивно показывающие экономическую позицию и финансовые итоги деятельности ООО «ЦПБУ»:

- чистые активы выше, чем первоначальный уставный капитал, а повышение объема чистых активов наблюдается на протяжении всего исследуемого периода;
- абсолютная финансовая устойчивость по величине излишних собственных средств оборота;
- чистая прибыль за прошедший год составляет 2 661 тыс. руб., что выше предшествующего года на 2 347 тыс. руб.

Финансовое положение предприятия позитивно характеризуется таким показателем, как увеличение с течением времени собственного капитала ООО «ЦПБУ», в то время как активы предприятия снизились на 40,3%, что составило 57 973 тыс. руб.

Компания ООО «АЛЬФА ТРАНС» занимается деятельностью автомобильного грузового транспорта и услугами перевозок.

ИНН 7328053510.

Юридический и фактический адрес: Ульяновская область, город Ульяновск, улица Врача Михайлова, 53.

Сотрудничество с поставщиками и партнерами заключается за счет ресурсов компании ответственными сотрудниками. Приемлемая надежность и уровень компетенций определяется компанией.

Уставный капитал Общества составляет 10000 рублей.

Управление компании осуществляет учредитель, поскольку он является высшим органом управления. Он регулярно утверждает бухгалтерскую отчетность, полученную компанией за определенный период чистую прибыль, решения в пользу тех или иных стратегий и т.д.

Директор является единоличным исполнительным органом и реализует оперативную деятельность на практике.

Структура организации – линейная. Высшей должностью производства является руководитель, который подотчетен вышестоящему начальству. В своей деятельности в основном исполняет функции управления. Штатная численность сотрудников в организации составляет 177 человек.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 4 [41]:

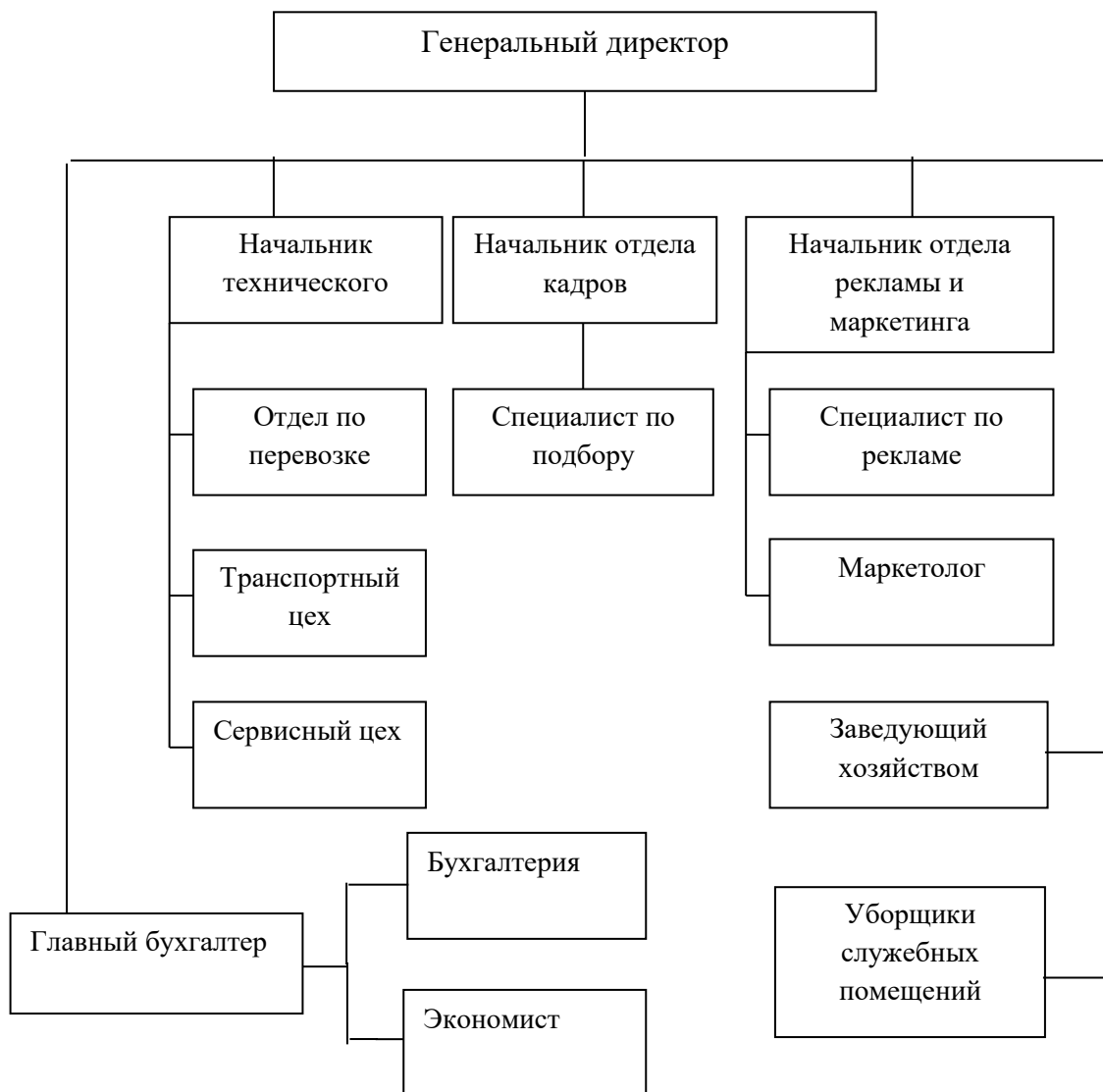


Рисунок 4 – Организационная структура ООО «АЛЬФА ТРАНС»

Все сотрудники напрямую подчинены генеральному директору. Главный бухгалтер занимается регулированием финансовой деятельности организации и ведением бухгалтерского учета. У главного бухгалтера в подчинении также находится экономист.

ООО «АЛЬФА ТРАНС» реализует деятельность по направлению ОКВЭД 2 – 49 «Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта». Данная деятельность была учтена при реализации оценки показателей финансового состояния компании. Для оценки финансово-экономического состояния организации были проанализированы соответствующие показатели за период 3 года с 01.01.2018 по 31.12.2020 г. И представлен в таблице 3 [41].

Таблица 3 - Структура имущества и источники его формирования в ООО «АЛЬФА ТРАНС»

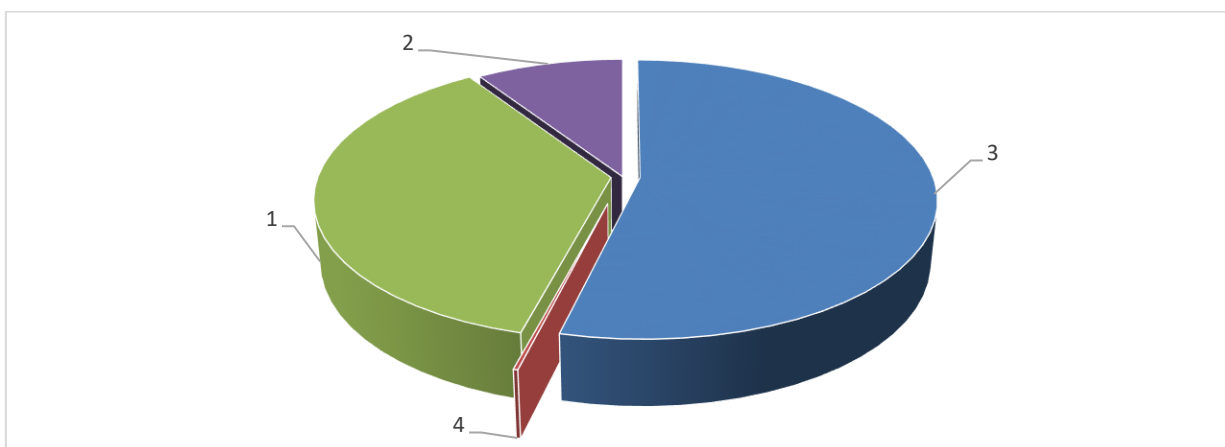
Показатель	Значение показателя на конец отчетного периода				Изменение за анализируемый период			
	в тыс. руб.				в % к валюте баланса		тыс. руб.	± %
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	на начало анализируемого периода 2018 г.	на конец анализируемого периода 2020 г.	–	–
Актив								
Внеоборотные активы	–	38905	38941	146947	33	49,7	+108042	+3,8 раза
В том числе основные средства	–	38905	38905	146799	33	49,7	+107894	+3,8 раза
Нематериальные активы	–	–	36	148	–	0,1	+148	–
Оборотные активы, всего	–	79111	104592	148645	67	50,3	+69534	+87,9
в том числе: запасы	–	179	1783	567	0,2	0,2	+388	+3,2 раза
Дебиторская задолженность		49504	64679	99700	41,9	33,7	+50196	+101,4

Продолжение таблицы 3

денежные средства и их эквиваленты	–	26442	30589	25357	22,4	8,6	-1085	-4,1
Пассив								
Собственный капитал	–	-3477	-18129	10496	-2,9	3,6	+13973	↑
Долгосрочные обязательства, всего	–	–	15597	128476	–	43,5	+128476	–
в том числе: заемные средства	–	–	–	35123	–	11,9	+35123	–
Краткосрочные обязательства*, всего	–	121493	146065	156620	102,9	53	+35127	+28,9
в том числе: заемные средства	–	6100	3619	4	5,2	<0,1	-6096	-99,9
Валюта баланса	–	118016	143533	295592	100	100	+177576	+150,5

Необходимо отметить, что соотношения групп активов рассматриваемой компании по состоянию на конец 2020 г. представляет собой равное процентное внеоборотных средств и активов, что представляет в процентном выражении 49,7% и 50,3% соответственно. При этом, за период, начиная с 2019-го по конец 2020 г. можно отметить увеличение активов организации, что в процентном выражении составило 150,5%. Исходя из данного показателя видно, что по большей части увеличение произошло в сторону собственного капитала – он вырос в 5 раз. Данный фактор говорит о том, что компания увеличивает собственное имущество — это положительная тенденция.

Структура активов организации в разрезе основных групп представлена на рисунке 5 [41]:



Шкалы: 1 – дебиторская задолженность, 2 – денежные средства и их эквиваленты, 3- основные средства, 4 - запасы.

Риснок 5 – Структура активов организации ООО «АЛЬФА ТРАНС»

Как было отмечено выше, активы организации увеличиваются. Основными причинами, в соответствии с которыми происходит этот процесс, объясняются следующими позициями бухгалтерского баланса, в число которых входит:

- значение основных средств, численное выражение которых составляет 107 894 тыс. руб. или 58,2%;
- значение дебиторской задолженности, численное выражение которой составляет 50 196 тыс. руб. или 27,1%;
- значение прочих оборотных активов, численное выражение которых составляет 19 071 тыс. руб. или 10,3%.

Одновременно с этим можно отметить тот факт, что пассив баланса также имеет прирост в соответствии со следующими строками:

- значение прочих долгосрочных обязательств, что в численном выражении составляет 93 353 тыс. руб. или 50,8%;

- значение кредиторской задолженности, что в численном выражении составляет 41 223 тыс. руб. или 22,4%;
- значение долгосрочных заемных средств, что в численном выражении составляет 35 123 тыс. руб. или 19,1%;
- значение нераспределённой прибыли, что в численном выражении составляет 13 973 тыс. руб. или 7,6%.

Однако, следует отметить минусы, что выражается в наличии увеличения краткосрочных финансовых вложений и соответствующих заемных средств на суммы (-7 800 тыс. руб. и -6 096 тыс. руб. соответственно).

В приведённой ниже таблице 4 представлены финансовые результаты компании ООО «АЛЬФА ТРАНС» за периоды, начиная с начала 2019 г. и по конец 2020 г. [41].

Таблица 4 - Основные финансовые результаты деятельности компании ООО «АЛЬФА ТРАНС»

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.		Изменение показателя		Средне- годовая величина, тыс. руб.
	2019 г.	2020 г.	тыс. руб.	± %	
Выручка	258508	297180	+38672	+15	277844
Расходы по обычным видам деятельности	304147	269611	-34536	-11,4	286879
Прибыль (убыток) от продаж	-45639	27569	+73208	↑	-9035
Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	47257	2799	-44458	-94,1	25028
ЕВИТ (прибыль до уплаты процентов и налогов)	1618	30368	+28750	+18,8 раза	15993
Проценты к уплате	15	–	-15	-100	8
Налог на прибыль, изменение налоговых активов и прочее	-317	-1743	-1426	–	-1030
Чистая прибыль (убыток)	1286	28625	+27339	+22,3 раза	14956
Справочно: Совокупный финансовый результат периода	1286	28625	+27339	+22,3 раза	14956

Продолжение таблицы 4

Изменение за период нераспределенной прибыли (непокрытого убытка) по данным бухгалтерского баланса (измен. стр. 1370)	-14652	28625	—	—	—
---	--------	-------	---	---	---

На основании табличных данных можно сделать вывод, что годовая выручка с 31.12.2018 по 31.12.2020. имеет положительное изменение, что выражается в ее росте на соответствующую величину в 2020 г. в 38 672 тыс. руб.

Кроме того, было выявлено изменение показателя прибыли от продаж в сторону увеличения, что в численном выражении по окончании 2020 г. составило 27 569 тыс. руб.

В соответствии с полученными данными анализа осуществлено группирование показателей финансового положения ООО «АЛЬФА ТРАНС» по соответствующему качественному признаку за соответствующие периоды 31.12.18–31.12.20.

При анализе были получены показатели, которые характеризуют финансовое положение компании как хорошее. В соответствии с анализом можно сказать следующее:

- величина чистых активов является более высокой по отношению к уставному капиталу, в течение рассматриваемого периода показатель чистых активов также увеличился;
- можно отметить тот факт, что имеется положительная динамика роста прибыли от продаж, что составило при сравнении двух периодов прирост +73 208 тыс. руб.;
- в соответствии с данными финансово-хозяйственной деятельности компании видно, что организация располагает прибылью по окончании 2020 г. в сумме 28 625 тыс. руб., что на 27 339 тыс. руб. больше, чем в прошлом году.

Компания АО «БенеКар» занимается арендой и лизингом легковых автомобилей и легких автотранспортных средств.

ИНН 7719726764.

Юридический и фактический адрес: город Москва, Рязанский проспект, дом 10 строение 2, помещение VI, комната 12.

Сотрудничество с поставщиками и партнерами заключается за счет ресурсов компании ответственными сотрудниками. Приемлемая надежность и уровень компетенций определяется компанией.

Уставный капитал Общества составляет 10000 рублей.

Структура организации – линейная.

Штатная численность сотрудников в организации составляет 19 человек, из них 16 сотрудников – водительский состав, 3 человека – административно - управленческий персонал.

Организационная структура предприятия выглядит следующим образом [42]:

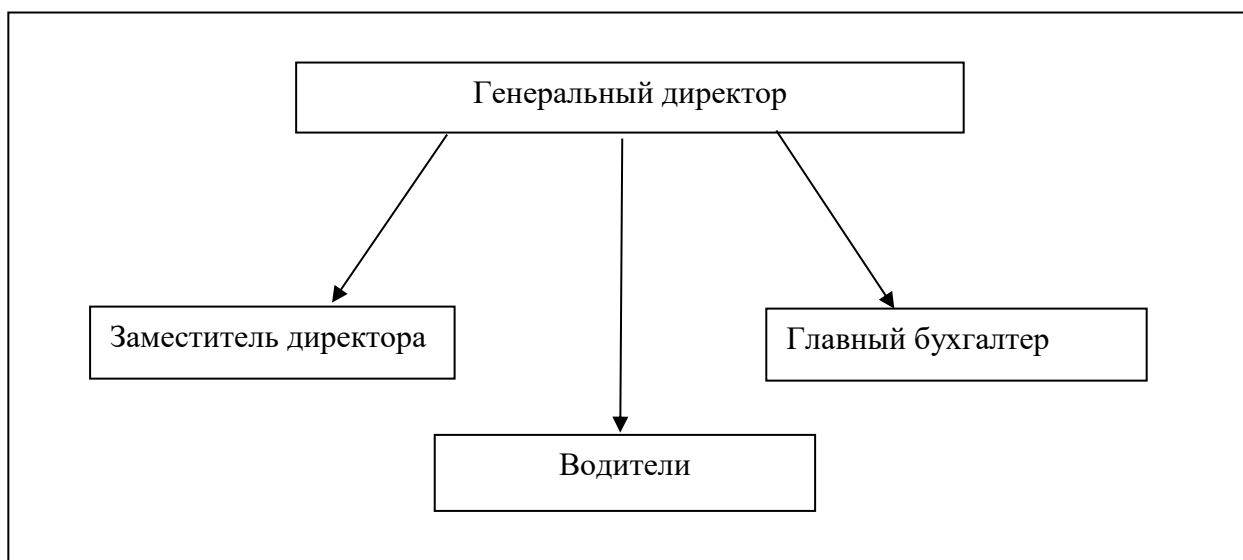


Рисунок 6 - Организационная структура предприятия АО «БенеКар»

Управление данной организацией осуществляется учредителем, поскольку он является высшим органом. В целях принятия решений по управлению компанией и утверждения соответствующих документов и

отчётности на ежегодной основе проводятся собрания, на которых распределяется чистая прибыль, выбирают соответствующий исполнительный орган и принимаются различные решения в отношении реализации той или иной стратегии. Директор реализует в компания функции по управлению оперативной деятельностью и является единоличным исполнительным органом.

На основании финансового положения компании был проведён соответствующий анализ за периоды с начала 18 г. по окончании 2020 г. Данные показатели были взяты из бухгалтерской отчётности компании за три года. В их отношении была проведена качественная оценка, результаты которой представлены в таблице 5 [42]. Этот анализ проведён с учётом отраслевой особенности АО «БенеКар» – компания занимается арендой или лизингом, ОКВЭД 2 – 77 согласно направлению данной деятельности.

Таблица 5 – Структура имущества и источники его формирования в АО «БенеКар»

Показатель	Значение показателя на конец отчетного периода				Изменение за анализируемый период			
	в тыс. руб.				в % к валюте баланса		тыс. руб.	± %
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	на начало анализируемого периода а 2018 г.	на конец анализируемого периода а 2020 г.	–	–
Актив								
Внеоборотные активы	196897	120128	54183	24626	57,6	15,6	-172271	-87,5
в том числе: основные средства	194208	116320	49715	20158	56,8	12,8	-174050	-89,6
нематериальные активы	16	16	16	16	<0,1	<0,1	–	–

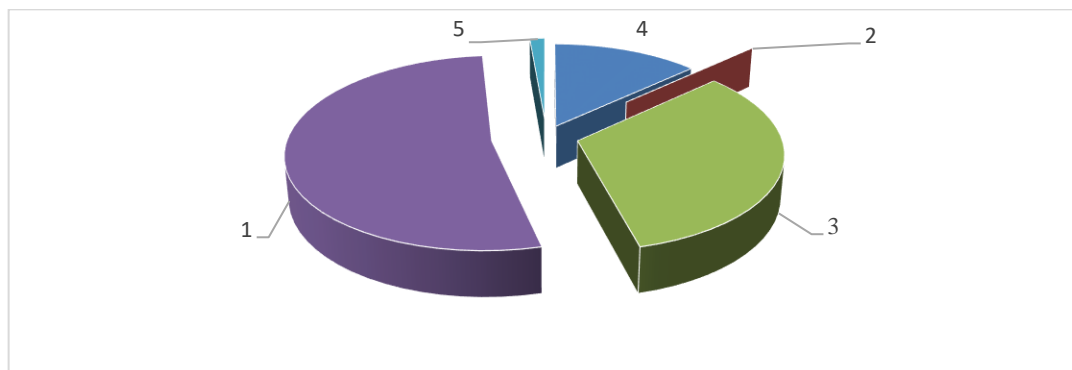
Продолжение таблицы 5

Оборотны е, всего	144820	167243	149228	133203	42,4	84,4	-11617	-8
в том числе: запасы	52036	55259	52645	50386	15,2	31,9	-1650	-3,2
Дебит. задолж-ть	85694	106757	94854	80726	25,1	51,1	-4968	-5,8
Денеж. средства и краткосо роч. фин. вложения	2420	1718	1515	2071	0,7	1,3	-349	-14,4
Пассив								
Собствен ный капитал	56979	57175	57467	57510	16,7	36,4	+531	+0,9
Долгосо рочные обязатель ства, всего	225307	181199	106881	87663	65,9	55,5	-137644	-61,1
в том числе: заемные средства	205318	155560	106666	87448	60,1	55,4	-117870	-57,4
Краткосо рочные обязатель ства*, всего	59431	48997	39063	12656	17,4	8	-46775	-78,7
в том числе: заемные средства	200	200	200	200	0,1	0,1	–	–
Валюта баланса	341717	287371	203411	157829	100	100	-183888	-53,8

В соответствии с данными таблицы видно, что структура активов имеет определенное соотношение, при котором около 16% приходится на внеоборотные активы и около 85% на текущие. При этом, за рассматриваемый период величина активов снизилась на 183 888 тыс. руб., что в процентном выражении составляет 53,8%. Однако, снижение данной величины не повлияло на собственный капитал, поскольку он вырос на 0,9%. Это говорит о

том, что компания имеет положительную динамику в отношении её имущества.

На рисунке 7 [42] наглядно представлено отношении тех группах активов, которыми обладает организация на сегодняшний день:



Шкалы: 1 – дебиторская задолженность, 2 – нематериальные активы, 3- запасы, 4 – основные средства, 5 – денежные средства и краткосрочные финансовые вложения.

Рисунок 7 – Структура активов организации АО «Бене Кар»

Следует отметить, что уменьшение количества активов компании объясняется тем, что в соответствии с данными бухгалтерского баланса по строке «основные средства» произошло снижение на 174 050 тыс. руб., что в процентном выражении составляет 93,7% вклада в снижение активов. Также следует отметить тот факт, что идёт снижение по строкам в пассиве баланса:

- значение показателя долгосрочные заемные средства, что в численном и процентном выражении составляет 117 870 тыс. руб. и 63,9%;
- значение показателя кредиторская задолженность, что в численном и в процентном выражении составляет 46 775 тыс. руб. и 25,4%;
- значение показателя прочие долгосрочные обязательства, что в численном и в процентном выражении составляет 19 677 тыс. руб. и 10,7%.

Кроме того, положительная динамика имеется в отношении строки «отложенные налоговые активы» и «нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)». Так, имеется прирост соответствующих величин +1 779 тыс. руб. и +531 тыс. руб. В динамике 3 лет произошло увеличение собственного капитала в рассматриваемой организации соответственно на 531 тыс. руб. или в процентном выражении 0,9%.

В таблице 6 [42] наглядно представлены финансовые результаты компании, которые она достигла за последние три года.

Таблица 6 - Основные финансовые результаты деятельности компании АО «БенеКар»

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.			Изменение показателя		Средне- годовая величина, тыс. руб.
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	тыс. руб.	± %	
Выручка	150200	70061	26323	-123877	-82,5	82195
Расходы по обычным видам деятельности	161095	70642	28032	-133063	-82,6	86590
Прибыль (убыток) от продаж	-10895	-581	-1709	+9186	↑	-4395
Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	32416	10936	3363	-29053	-89,6	15572
ЕВІТ (прибыль до уплаты процентов и налогов)	21521	10355	1654	-19867	-92,3	11177
Проценты к уплате	21275	9990	1600	-19675	-92,5	10955
Налог на прибыль, изменение налоговых активов и прочее	-49	-73	-11	+38	↑	-44
Чистая прибыль (убыток) (5-6+7)	197	292	43	-154	-78,2	177
Справочно: совокупный финансовый результат периода	197	292	43	-154	-78,2	177
Изменение за период нераспределенной прибыли (непокрытого убытка) по данным бухгалтерского баланса (измен. стр. 1370)	196	292	43	–	–	–

Так, в соответствии с данными таблицы видно, что годовая выручка на конец периода составила 26 323 тыс. руб. Если рассматривать динамику за анализируемые года, то изменение данного показателя составило – 123 877 тыс. руб. В отношении выручки произошли изменения с 31 декабря 2017 г. по 31 декабря 2020 г., что в численном выражении составило -123 877 тыс. руб. Показатель финансового результата увеличился в течение анализируемого периода на +9 186 тыс. руб. В соответствии с полученными данными анализа осуществлено группирование показателей финансового положения компании в соответствии с качественным признаком. Так, на основании полученных финансовых результатов в компании в динамике 3 лет видно:

- в отношении показателя чистых активов можно сказать, что они являются больше, чем собственный капитал организации. В динамике 3 лет также отмечается рост данного показателя;
- имеется положительная тенденции при изменениях собственного капитала организации, несмотря на тот факт, что активы компании снизились;
- исходя из показателя собственных оборотных средств можно сказать, что компания обладает нормальной финансовой устойчивостью;
- в соответствии с показателями бухгалтерской отчетности на конец 2020 г. компания получила прибыль в размере 43 тыс. руб.

2.2 Анализ состава, структуры и динамики кадрового потенциала предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар»

Для оценки динамики кадрового потенциала трех выбранных предприятий, а именно, ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «БенеКар» далее будет проведен анализ состава и структуры.

Изучая и анализируя всю совокупность ресурсов организации, можно сказать, что главными являются трудовые ресурсы.

Само понятие «трудовые ресурсы» предполагает основную долю населения страны, которая в свою очередь обладает достаточным ресурсом и профессионализмом, чтобы применять свой потенциал в разных областях деятельности [14, с. 190].

В качестве трудового ресурса подразумевается трудоспособная часть населения страны, а именно: женщины в возрасте от 16 до 55 лет, мужчины от 16 до 60 лет, а также граждане, не достигшие и превышающие указанный возраст трудоспособности. Последние группы населения, такие как лица пенсионного и подросткового возраста, задействованы в хозяйстве. А сотрудники организаций являются кадрами.

Кадровые сотрудники предприятий включают в себя весь задействованный в компании персонал. У каждой из категорий персонала можно выделить конкретные профессиональные знания и квалификации. В штатном составе организации содержатся профессионально-квалификационные группы.

Перечень образован персоналом, который трудоустроен на должности, как в качестве основной деятельности, так и совместительству. Рассматривают такие понятия как «персонал», «трудовые ресурсы организации» и «кадры» [8, с. 99].

Трудовыми ресурсами организации» считается вся теоретически доступная рабочая сила. Понятие «персонал» подразумевает под собой группу работников из личного состава, объединенных по квалификационным признакам или служебным обязанностям. Термин «кадры» в организации, применим к основному профессиональному составу сотрудников, по отношению к которым употребляются такие понятия как постоянный или штатный работник. [7, с. 288].

Действующие условия рынка считают кадры основной единицей, имеющей важное значение. Поддержка высокого уровня профессионализма сотрудников – предопределяющее условие эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Конструктивное и грамотное применение человеческих ресурсов – гарантия результативной работы. Важно, в какой мере по имеющимся параметрам они отвечают потребностям организации, какие возможности использованы, чтобы максимально реализовать потенциал трудовых ресурсов. Именно таким образом возможно определить перспективы успешного развития организации.

Нанятый работник привносит свою лепту в развитие предприятия. Чтобы эти условия были выполнены, необходимо внимательно подойти к вопросу разработки методов управления компанией, с учетом интересов каждой из сторон. Задачами предприятия в таком случае являются: создание и модернизация условий, необходимых для полноценного использования рабочего потенциала в рамках сбалансированных потребностей, а также при учете интересов сторон как организации, так и сотрудника.

Основополагающая позиция принадлежит тем работникам, которые непосредственно участвуют в процессе производства, т.е. кадрам. Отличительной чертой кадров является то, что кроме выполнения самого процесса производства, сотрудники являются его активными участниками, и в их интересах лежит увеличение производственных объемов. Варианты отношения работников организации к обязанностям, положенным им по должности, могут быть различны. Сотрудники могут принимать активное участие, внося свой вклад в производственный процесс, могут сопротивляться видимым изменениям или сохранять нейтралитет.

Формирования рыночных отношений, а также их координация стремиться принимать во внимание позитивное и негативное влияние на экономическую сферу в рамках организации. Главной целью управленческой структуры является формирование ситуаций, в которых интересы сторон сотрудника и работодателя выходят на один уровень. Главенствующую позицию в процессе производства занимает именно кадровый потенциал. В их власти находится целесообразность и продуктивность применения производственных средств, мощностей и развитие самого предприятия.

Таким образом, в условиях любого предприятия важно модернизировать способы управления сотрудниками, с учетом основных целей, стоящих перед данной организацией, а именно: создание прочной крепкой и работоспособной группы, увеличение квалификации руководящего состава, что необходимо для оперативной реакции на те изменения, которые постоянно происходят, а также стараться вносить современное и актуальное, устремляясь в перспективу. [21, с. 810].

Работники организации различаются по определенным критериям на два типа: промышленно-производственный персонал и непромышленный.

Промышленно-производственные работники занимаются непосредственно самим производством и его обслуживанием. К этой группе можно отнести сотрудников, занятых в цехах, лабораториях, а также управляющих различными службами и цехами производства, отделы, сотрудники которых занимаются ремонтом и обслуживанием оборудования и транспорта на предприятии. [38, с. 89].

Непромышленными работниками являются сотрудники непромышленной социальной сферы, такие как: сфера торговли и питания, медицинских и оздоровительных учреждений, жилищного хозяйства, образовательных учреждений, организаций дошкольного воспитания, и сферы культуры.

По типу обязанностей, работников можно разделить на следующие группы: руководители, например генеральный директор; специалисты, например экономист, бухгалтер, технолог, социолог, психолог, врач, товаровед, иллюстратор, архитектор; служащие, например кассир, экспедитор, агент по снабжению, машинистка, делопроизводитель, и прочие; рабочие, среди которых можно выделить основных, связанных с производством и вспомогательных, которые это производство обслуживают. Рабочие также различаются по уровню своей квалификации: квалифицированные, малоквалифицированные, неквалифицированные, которая описывается квалификационным классом или разрядом.

Также внутри каждой категории существует более подробная градация, например руководители могут быть линейные, включая их заместителей и руководители функциональные, руководящие функциональными службами и их заместители.

Таким образом в администрации выделяют определенные уровни: руководители низшего, среднего и высшего звеньев. [39, с. 100].

Руководителями первого порядка являются мастера, старшие мастера, начальники мелких цехов, прорабы, руководители подразделений.

Управляющими второго уровня считаются директора и его заместители, начальники крупных цехов, а также генеральный директор.

Администраторы высшего уровня – это управляющие финансово-промышленных групп, функциональных управлений различных министерств, генеральные директора больших корпораций, всевозможных ведомств, а также лица их замещающие.

Очевидно, что итог работы предприятия сильно зависит от работы руководителя организации. Именно управляющий рекрутирует сотрудников, и формирует кадровую политику компании. Действенность его трудов и является прогнозом итогового результата. В случае отсутствия у организации плана развития на перспективу, в будущем возможно формирование трудностей. По этой причине важно грамотно подбирать и распределять управленцев разного уровня, на предприятии. [23, с. 33].

Итоговый результат деятельности организации напрямую зависит от кадровой системы, в том числе как разные категории сотрудников соотносятся по численности.

Виды структур:

- профессиональная: работники узкой специализации, такие как слесари, бухгалтеры;
- квалификационная: распределение рабочих и служащих по разрядам, специалистов по категориям;

- функциональная: общее руководство, технологическая подготовка производства, техническое и экономическое планирование, контроль качества продукции;
- социальная: здесь подразумеваются те люди, которые имеют схожий стаж работы, а также соответствующие права и обязанности.

На основании этого выделяют две группы: группы, которые являются реальными: имеют официальное оформление, а также распределение соответствующих функциональных обязанностей и условий. Ко второй группе относят условные, которые отличаются по полу, возрасту, стажу работы и другим показателям [28, с. 345].

Немаловажно изучить степени:

- укомплектованность производства кадрами в интересующем профессиональном и квалификационном составе;
- грамотное использование рабочего времени;
- результативность [32, с. 893].

Главные задачи анализа: исследование и оценка снабжения предприятия потенциальными сотрудниками; по категориям и профессиям, рассмотрение причин замены кадров, выделение резервной группы.

Обозначенные задачи способствуют реализации целей: снабжение профессиональной рабочей силой, увольнение, мониторинг смены кадров и др.; повышение уровня квалификации, продвижение по службе; мотивирование сотрудников, контроль за соблюдением техники безопасности, социальные выплаты.

Ресурсами для пополнения штата сотрудниками служат: программа развития, отчетность.

Контролю общего числа сотрудников помогает проверка наполнения предприятия трудовыми ресурсами, выявление определённых причин, оказывающих влияние на отклонение от плана, выработка мер по развитию качества состава и структуры. [37, с. 84].

Главные темы изучения численности и состава:

- группа и целостность производственно-промышленного персонала,
- снабжение организации рабочей силой,
- квалификационный состав сотрудников,
- продвижение рабочей силы [34, с. 280].

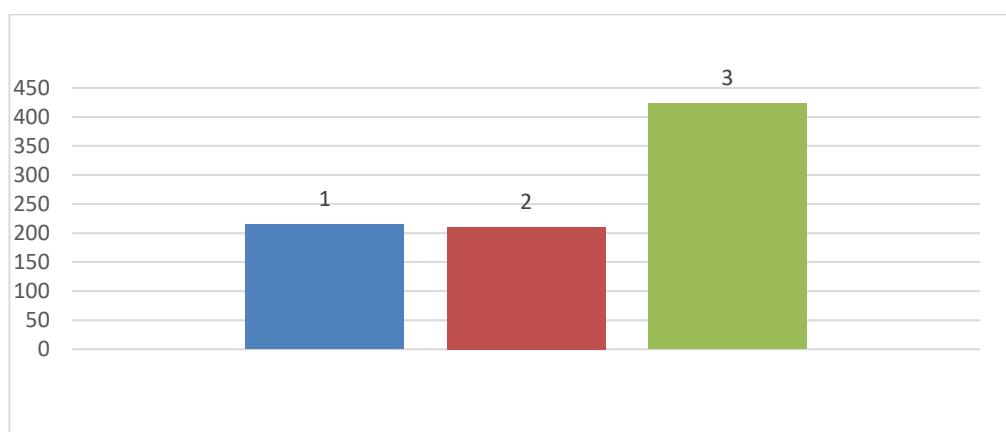
Оценить наполнение компании рабочими единицами нужно с рассмотрения кадрового состава и его структуры.

Чтобы выяснить состояние обеспечения кадрами на предприятии желательно проанализировать состав, динамику и структуру кадров. Огромное значение имеет степень образованности сотрудников. Анализ динамики кадров в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Анализ динамики кадров в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг.

Показатель, чел.	2018 г.	2019 г.	2020 г	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
Среднесписочная численность	215	210	427	-5	-213

Динамика кадров в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. представлена на рисунке 8.



Шкалы: 1 – среднесписочная численность в 2018 г, 2 – среднесписочная численность в 2019 г, 3- среднесписочная численность в 2020 г.

Рисунок 8 – Динамика кадров ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 года

В соответствии с приведенными расчётами можно сделать вывод, что в организации отмечается уменьшение количества сотрудников: так, при сравнении 2018 и 2019 гг. видно, что снижение среднесписочной численности произошло на 5 человек, при сопоставлении 2020 и 2019 гг. снижение составило 213 человек.

Проведем в таблице 8 анализ состава кадров по уровню образования в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг.

Таблица 8 – Анализ состава кадров по уровню образования в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг.

Показатель, чел.	2018 г.	2019 г.	2020 г	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
Работники со средним специальным образованием	143	137	334	-6	-197
Работники с высшим образованием	45	43	61	-2	-18
Работники с незаконченным высшим образованием	27	30	32	3	2
Всего работников	215	210	427	-5	-213

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



Шкалы: 1 – 2018 г, 2 – 2019 г, 3 - 2020 г.

Рисунок 9 – Динамика кадров по уровню образования на предприятии в ООО «ЦПБУ»

Исходя из представленных на рисунке данных можно сделать вывод, что происходит снижение среднесписочной численности работников. при сравнении 2018 и 2019 гг. видно, что снижение среднесписочной численности произошло на 5 человек, при сопоставлении 2020 и 2019 гг. снижение составило 213 человек.

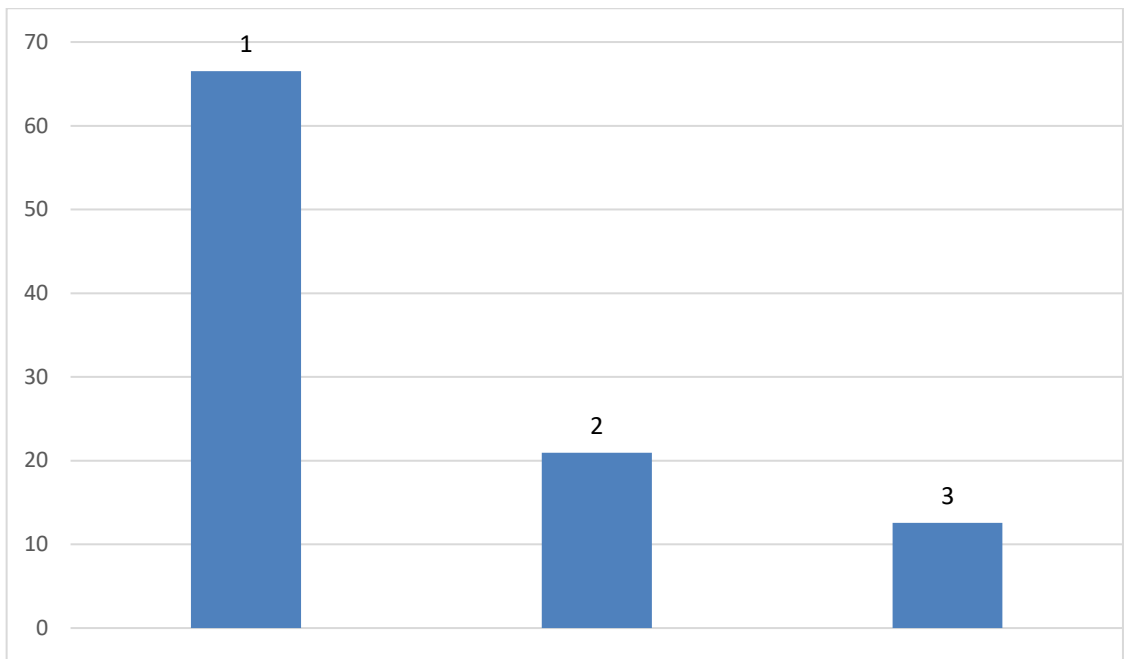
Следует отметить тот факт, что наблюдается динамика снижения тех работников, которые имеют высшее или среднее специальное образование. Те, у которых высшее образование не окончено, не увольняются и их количество растёт: так, в 2019 г. по отношению к 2018 г. прирост таких сотрудников составил 3 человека, а в 2020 г. уже 2.

Изучение структуры кадров по уровню образования в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. проведено в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ структуры кадров по уровню образования в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 года

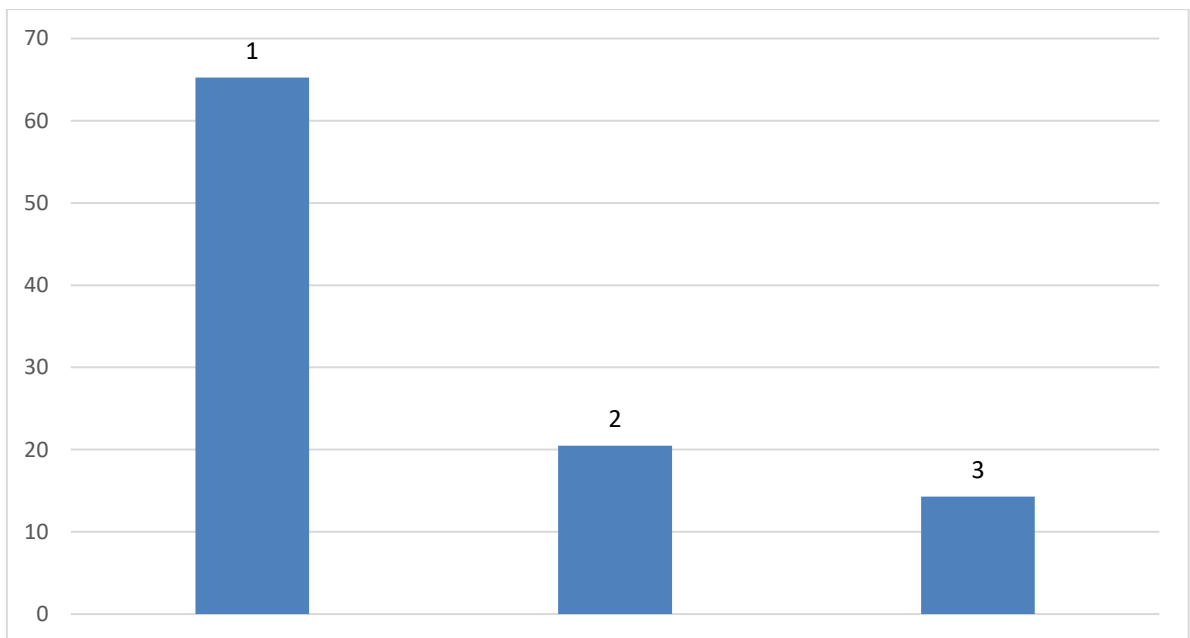
Показатель, %.	2018 г.	2019 г.	2020 г	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
Среднее специальное образование	66,51	65,24	61,98	-1,27	-3,26
Высшее	20,93	20,48	21,35	-0,45	0,88
Незаконченное высшее	12,56	14,29	16,67	1,73	2,38
Всего работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Графически структуру кадров по уровню образования в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. представим на рисунках 10 – 11.



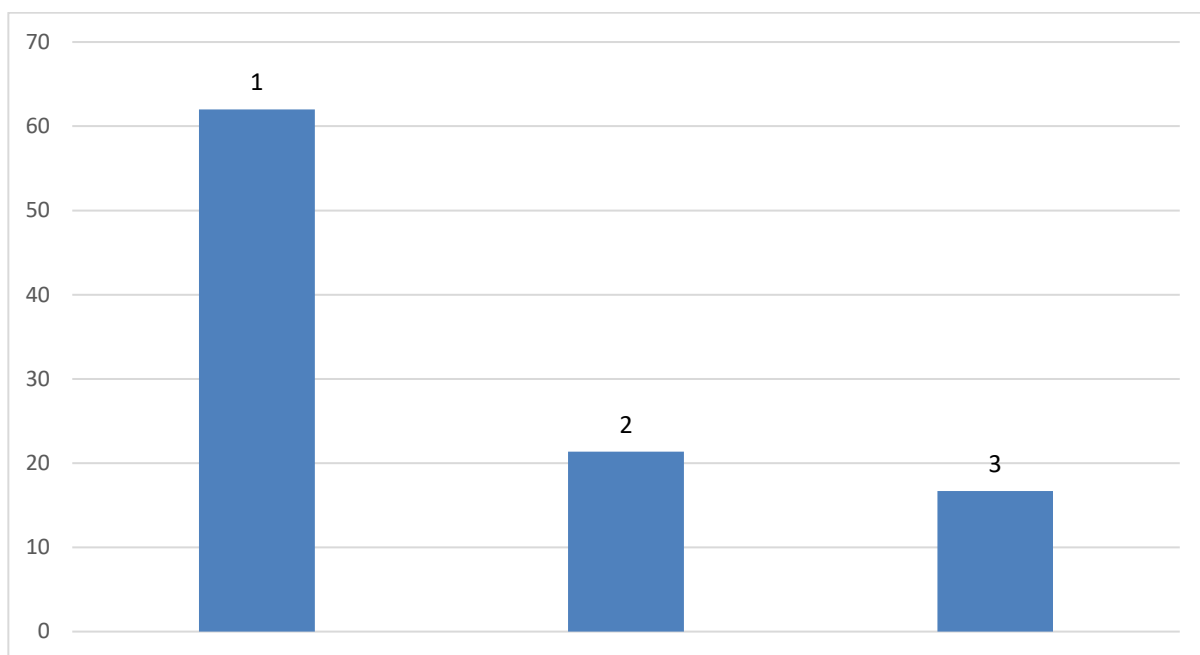
Шкалы: 1 – среднее специальное образование, 2 – высшее образование, 3 – незаконченное высшее образование.

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



Шкалы: 1 – среднее специальное образование, 2 – высшее образование, 3 – незаконченное высшее образование.

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



Шкалы: 1 – среднее специальное образование, 2 – высшее образование, 3 – незаконченное высшее образование.

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

В соответствии с приведенными расчетами видно, что в структуре сотрудников компании большая их часть имеет среднее специальное образование. Так, в соответствии с рисунком 12 на таких сотрудников приходится 66,51% в 2018г., 65,24% в 2019г. и 61,98% в 2020г. соответственно.

На долю сотрудников компании с высшим образованием в динамике 3 лет приходится соответственно 20,93%, 20,48% и 21,35%. На долю работников организации с неоконченным высшим образованием приходится соответственно в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 1,73%, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. – на 2,38%.

Анализ структуры кадров по полу в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. проведен в таблице 10.

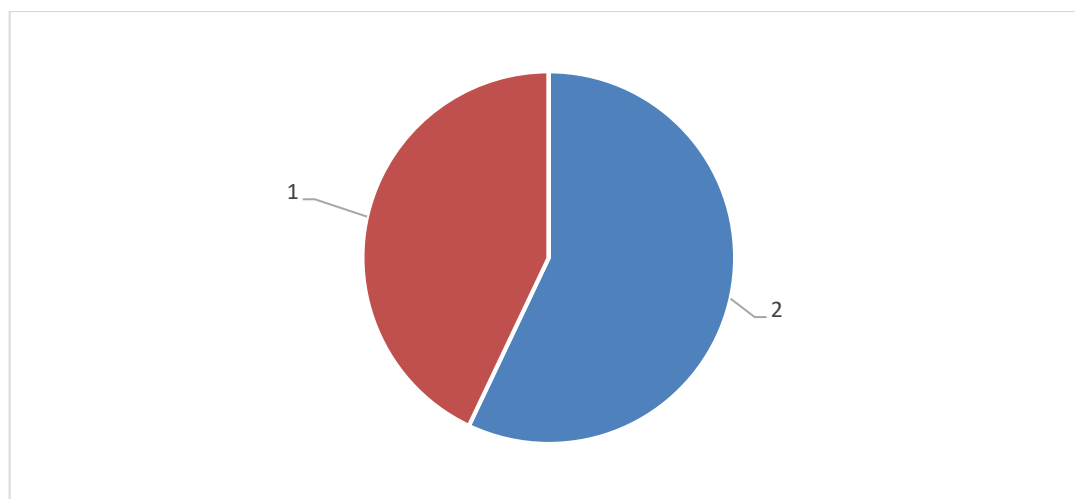
Таблица 10 – Анализ структуры кадров по полу в ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 года

Показатель, %.	2018 г.	2019 г.	2020 г	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
Мужчины	65,00	63,00	62,00	-2	-2
Женщины	35,00	37,00	38,00	2	1
Всего работников	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

По таблице 10 видно, что наибольшая часть работников компании ООО «ЦПБУ» представлена мужчинами: в динамике 3 лет 65%, 63% и 62% соответственно. Однако, можно отметить снижение удельного веса по годам этого показателя с обратной ситуацией по женщинам.

Далее стоит проанализировать кадровый потенциал в компании ООО «АЛЬФА ТРАНС».

На рисунке 13 можно увидеть соотношение кадрового состава в организации. Всего в организации ООО «АЛЬФА ТРАНС» работает 177 человек, из них 101 мужчина и 76 женщин.



Шкалы: 1 – женщины, 2 – мужчины.

Рисунок 13 – Количество сотрудников (мужчин и женщин)

Далее в таблице 11 можно увидеть показатели текучести кадров в ООО «АЛЬФА ТРАНС».

Таблица 11 – Показатели текучести кадров

Показатель	2020	2021
Принято, человек	30	67
Уволено, человек	17	30
Штат, человек	131	131
Коэффициент текучести	13%	23%

Исходя из таблицы, видно, что коэффициент текучести кадров имеет большое значение в 2021 году – 23% по сравнению с аналогичным периодом в 2020 году (13%). Ситуация с текучестью кадров в данной компании является напряженной.

Далее стоит рассмотреть кадровый потенциал АО «БенеКар». Всего трудится 19 сотрудников в организации. Так, в таблице 12 показана динамика численности персонала за 2019-2021 годы.

Таблица 12 - Динамика численности персонала за 2019-2021 годы

Наименование показателя	2019		2020		2021	
	чел.	% к общей численности	чел.	% к общей численности	чел.	% к общей численности
Численность персонала, всего	28	100	24	100	19	100
В том числе						
Руководители	2	14	2	12	1	19
Административные работники	6	4,6	3	8	3	8
Водители	20	1.4	18	1,3	16	1,1

Исходя из таблицы, видно, что с 2019 года по 2021 год численность работников АО «Бене Кар» сократилась. Это касается и руководящего состава, и рабочего звена.

То есть можно в целом сказать, что в настоящее время в организации АО «Бене Кар» происходит замещение вакантных мест. Процент его равен 27,3 и это действие осуществляется благодаря имеющемуся кадровому резерву. В число входят вакантные места как специалистов, так и руководителей. В целом в данном контексте ведется серьезная работа. Организация имеет цель закрытия вакансий путем найма из кадрового резерва компании. Используемые между сотрудниками инструкции и правила снижают уровень нагрузки на работников, предотвращают повторяющиеся задачи и работают с постановкой задач не машинного, а человеческого характера.

2.3 Анализ системы кадровой безопасности предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар» в условиях обеспечения экономической безопасности

В организациях ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «Бене Кар» целесообразным будет проанализировать в целом всю систему кадровой безопасности. Такой анализ позволит оценить уровень обеспечения экономической безопасности.

Первое предприятие – это ООО «ЦПБУ». У данного предприятия есть своя стратегия, которая сводится к выполнению задачи по формированию команды высококвалифицированных сотрудников. Такая команда должна обладать стремлением реализовывать свой квалификационный потенциал, решать все задачи, которые поставлены перед ними организацией, а также поддерживать корпоративную культуру. Администрация организации строит такие отношения с сотрудниками путем формирования коллективной договоренности. Подобные типа договоренностей дают возможность обсуждать все обязанности и права работников.

Организация всегда заинтересована в формировании условий труда, которые были бы комфортны для сотрудников. Это, безусловно, важнейшее направление в политике организации, в отношении своих работников.

Отдел предприятия, который осуществляет работу с кадрами, должны обеспечивать организацию надежными и квалифицированными сотрудниками.

Важные вопросы отдела:

- кадровое обеспечение деятельности предприятия;
- эффективное задействование кадрового потенциала и его расширение на основании мониторинга, повышение квалификации и компетентности персонала, карьерный рост и продвижение запаса кадров;
- управление кадровым делопроизводством, составление отчетности по установленным формам;
- увеличение результативности благодаря составлению планов, разбор применения трудовых ресурсов и контроль повышения продуктивности;
- пополнение состава сотрудниками востребованных профессий;
- проверка размещения работников [33, с. 65].

Для проведения собеседования на вакантную позицию в организации вызываются: непосредственный руководитель соискателя вакансии, руководитель соискателя вакансии, а также приглашается менеджер по персоналу.

В ходе беседы кандидата знакомят с нормативно- правовыми документами предприятия и ТК РФ. Сотрудники, принимающие участие в отборе, оценивают соотношение личных и деловых качеств кандидата с требованиями к вакантной должности, умение адаптироваться в новых условиях.

Выбор персонала преимущественно осуществляется на основании действующего законодательства и нормативных документов организации. Если соискатель соответствует всем необходимым критериям, он принимается на позицию на испытательный срок. В дальнейшем начинается период адаптации работника на новом месте и идет принятие новым сотрудником культурных ценностей предприятия, ознакомление с профессиональными

обязанностями, задачами предприятия, понимание своего места в предприятии. С целью минимизации угроз в ООО «ЦПБУ» необходимо своевременно оценивать имеющихся кандидатов на степень их благонадёжности. Необходимо реализовать на практике систему отбора кандидатов – это поможет нивелировать угрозы возникновения неправомерного поведения на рабочих местах [39].

В организации ООО «ЦПБУ» отдел по работе с кадрами проводит тщательный отбор соискателей, ввиду того что неправильно принимать на должности таких сотрудников, которые могут стать вероятной угрозой безопасности организации. Не менее важно поддерживать здоровую эмоциональную обстановку в коллективе и сохранять корпоративную культуру организации.

При найме новых работников, прежде нужно предугадать, какие из них могут быть подвержены вербованию со стороны конкурентов, а также имеют ли они доступ или возможность каким-либо образом, узнать конфиденциальную информацию.

Ниже, в таблице 13 проведен анализ кадровой и экономической безопасности на примере организации ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг.

Таблица 13 – Оценка кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 годы

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г	Изм-е, (+,-) 2019/2018	Изм-е, (+,-) 2020/2019
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 13

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

Проведенная оценка иллюстрирует, что в ООО «ЦПБУ» основные характеристики кадровой безопасности далеки от желаемых значений, несмотря на достаточно невысокую текучесть кадров на предприятии. Это характеризуется позитивным критерием кадровой безопасности. Расходы на образование в доле общих расходов на персонал в динамике уменьшаются и в 2020 г. эта цифра достигла 22%. В 2020 г. из общей массы персонала 62% работников довольны своими доходами в организации. При этом доля заработной платы работников среди общих расходов организации с течением времени возрастает и в 2020 году достигла 39%. Негативным моментом является превышение нормальных уровней профессиональных болезней.

Уровень механизации труда с течением времени возрастает и к 2020 г. составил 67%, но даже несмотря на значительный прирост, уровень необходимых значений пока не достигнут. Доля сотрудников, которые в анализируемом году не нарушали трудовую дисциплину, составила 99,80%.

Это фактически эталонный уровень. Производительность труда за исследуемый период по сравнению с предыдущим 2019 годом уменьшился на 680,56 тыс. руб./чел. Таким образом по этому показателю динамика наблюдается отрицательная. Доля сохранения коммерческой тайны конфиденциальной информации в 2020 г. составлял 84%, что значительно ниже эталонных значений.

Выводы: таким образом, в данной главе был проведен анализ финансового состояния трех выбранных предприятий, а также осуществлена оценка кадровой безопасности каждого из них. Можно сказать, что некоторые показатели не достигают эталонных значений. Исходя из этого, кадровую безопасность в ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС» и АО «Бене Кар» можно оценить как среднюю. Исходя из данных о текучести кадров, можно сделать вывод, что за последний год сотрудники увольнялись. Огромное влияние оказала в данный момент пандемия по коронавирусу в мире. Поэтому для повышения эффективности кадровой безопасности как способа улучшения экономической безопасности предприятий далее предложено ряд мер.

3 Усовершенствование мониторинга кадрового потенциала организации для поддержки экономического развития

3.1 Оценка безопасности предприятия для обеспечения развития

На современном этапе экономического развития становится очевидно, что необходимо наличие на любом предприятии базы для обеспечения экономической безопасности. Система безопасности в современном хозяйствующем субъекте должна обязательно включать несколько компонентов, таких как: теорию безопасности с научной точки зрения, варианты и средства обеспечения безопасности, концепцию и стратегию безопасности. Основой системы экономической безопасности необходимо иметь концепцию безопасности, базирующуюся на следующих важных составляющих, таких как планы и задачи системы безопасности, стратегии, ее субъекты и объекты, базовые принципы, тактики.

Задачами системы безопасности предприятия необходимо ставить минимизирование угроз для предприятия, как внутренних и внешних, которые оказывают влияние на экономическое положение хозяйствующего субъекта в комплексе, и на отдельные части: финансовые, кадровые, материальные и информационные ресурсы, и действительное обеспечение влияния этих мероприятий на развитие предприятия.

В итоге те работники, которые получают позитивные рекомендации, принимаются в штат, и получают доступ к конфиденциальным сведениям или служебной тайне. Основная цель службы безопасности –проанализировать морально-этические качества сотрудников и определить их устойчивость или предрасположенность к определенному поведению, с целью уберечь предприятие от возможных убытков [30, с. 74]. Сотрудник, имеющий низкую устойчивость, склонный к негативному поведению и имеющий доступ к важной информации может представлять угрозу безопасности предприятия; в таком случае необходимо принять надлежащие меры для предотвращения ситуации.

Администрирование данного комплекса исключает возможность повреждения [29, с. 44]. Такой пункт реализуется в разных компаниях по-своему и взаимосвязан со спецификой производства. Как и в вышеупомянутых процессах, порядок системы контроля и охраны отрегулирован и закреплён в нормативных документах.

По результатам изучения рекомендуется пример разбора безопасности, представленную на рисунке 14.

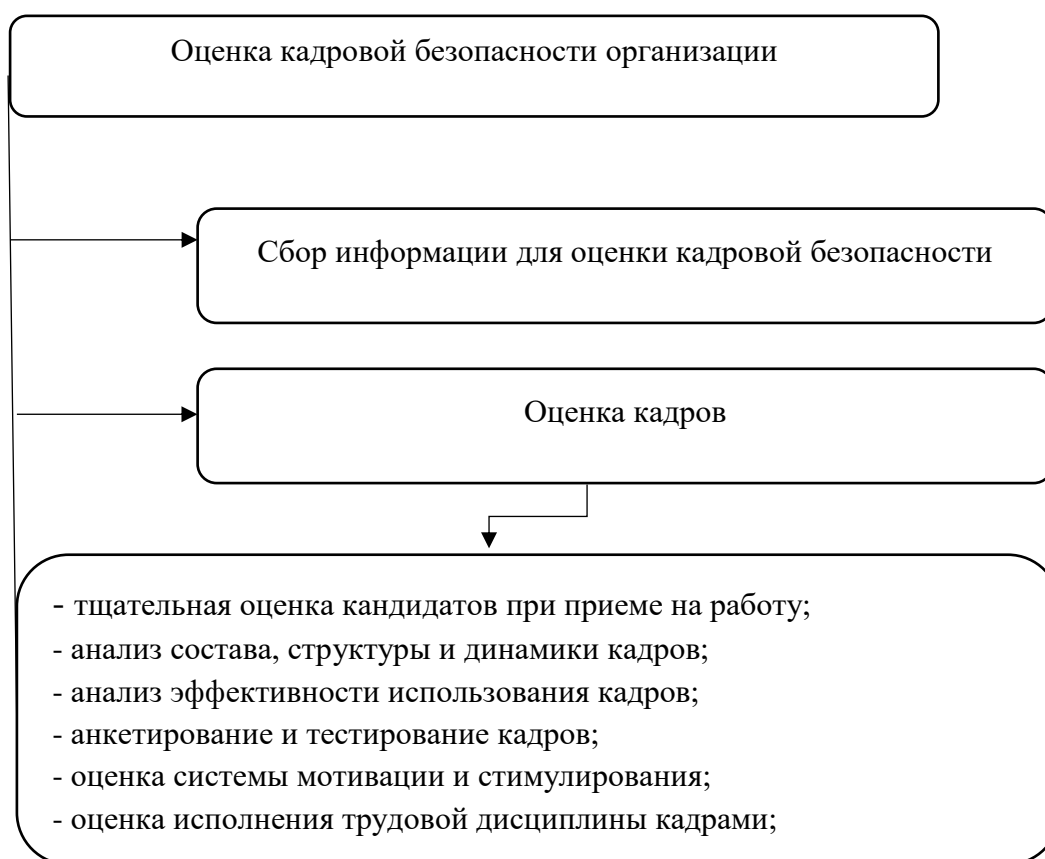


Рисунок 14 – Модель оценки кадровой безопасности в условиях обеспечения экономической безопасности

Этот пример разрешает беспристрастно оценить уровень безопасности персонала, вовремя обнаружить угрозы и сформировать соответствующий алгоритм действий по их устранению.

Для обеспечения безопасности персонала важное значение имеет эффективная система контрольно-пропускных пунктов. Документом,

разрешающим проезд, а также нахождение субъекта и средств передвижения на закрытой территории служит пропуск. По требованию сотрудника службы безопасности, персона, оказавшаяся на закрытой территории, предъявляет пропуск для проверки.

Присутствуют предписания касательно использования устройств с функцией фиксации и хранения видео, аудио данных.

Осуществляется досмотр тары, мешков, пакетов и т. д. Видеонаблюдение действует по всему периметру компании. Система найма должна четко регулироваться нормативными актами. Подбор персонала осуществляет отдел кадров.

При этом, сведения заявителя являются конфиденциальными. Это говорит о том, что данная информация проходит обработку в соответствии с ФЗ «О защите персональных данных».

Замещение освободившихся должностей или вновь созданных проходит с соблюдением законодательства [27, с. 320].

Изучение свободных специалистов, их опыта и навыков, отправка приглашений на встречу выполняет сотрудник по подбору персонала. Он также ответственен за корректность данных в вакансиях компании, грамотности их составления и соответствия ведущим способам.

В последствии подаётся заявление на рассмотрение кандидатуры, где указываются должностные обязанности и требования к кандидату: степень образования, предшествующий опыт, профессиональные навыки [26, с. 45]. Далее специалисты по персоналу инициируют поиск кандидатов. Источники могут быть разнообразными, исходя из уровня должности кандидата, положения на рынке рабочей силы, коммерческих возможностей.

Сотрудники компании, желающие участвовать в конкурсном отборе, отправляют резюме специалистам по персоналу. На этапе отбора кандидатов исключаются обстоятельства, создающие неприятности для фирмы [25, с. 240].

Изучаются данные о кандидатуре – персональная информация, интересы, конфиденциальный материал, специальность и мастерство. Это проводится для исключения опасности, исходящих от кандидата.

У каждого человека на новом месте проходит период адаптации. Работник отрабатывает стажировку на 1-3 месяца. Срок испытательного срока может быть сокращен или увеличен, для этого требуется заявление от предпринимателя.

Наставничество положительно влияет на повышение безопасности персонала. Стажёру назначается наставник, который будет сопровождать его на протяжении всего испытательного периода. Во избежание халатности со стороны наставника вводится дополнительная плата за обязанности в размере % от заработной платы сотрудника на весь период наставничества.

Обеспечение компании кадрами — это инструмент гарантии безопасности предприятия с экономической точки зрения; комплекс мер, предусматривающий ожидаемые угрозы и риски, связанные с качеством работы, выполняемой сотрудниками, с надёжностью самих сотрудников [20, с. 445].

Потенциальный рост и усиление соперничества компаний–полезная система контроля. Усиливающаяся интеграция экономик в мире обязывает бизнесменов подбирать современные способы защиты и сопротивления конфронтация. Успех развития компании обуславливается утверждением гарантированных критериев надёжности системы безопасности.

3.2 Руководство по укреплению кадрового потенциала предприятий ООО «ЦПБУ», ООО «АЛЬФА ТРАНС», АО «БенеКар» и разбор их конкурентоспособности

Под рентабельностью понимается такой показатель, который позволяет измерить результаты деятельности компании при их сопоставлении с усилиями на реализацию на данную деятельность [18, с. 28]. Экономическая

эффективность – основной показатель прогресса, обеспечивает повышение доходности при определённых усилиях. Показатель целенаправленной работы предприятия влияет на перспективы и эффективность компании.

Эффективность компании зависит от нескольких аспектов: уровень мастерства работников, принятие активного участия в технологическом процессе, грамотное управление персоналом. Резюмируя вышеизложенное, стоит отметить, что ООО предприятие «ЦПБУ» имеет средний показатель безопасности персонала предприятия.

В компании отсутствует порядок в кадровых вопросах, последующей проверке кандидатур перед вступлением в должность. Данный способ может вызвать положения, когда сотрудники окажут сопротивление просьбам и требованиям на предприятии.

Отсутствуют предписания касательно использования устройств с функцией фиксации и хранения видео, аудио данных.

Территория компания не полностью покрыта видеоконтролем.

На предприятии слабо развита корпоративная культура, которая формирует отношение сотрудников к работе.

В компании отсутствует система прогнозирования и оценки надежности будущих сотрудников и проведения анкетирования потенциальных сотрудников.

Важным элементом системы является контроль. Этот момент стоит учитывать, так как у каждого предприятия данный пункт реализован по-своему и относится к особенностям производства. Предварительный контроль должен быть прописан в нормативно - правовых актах. Надо сказать, что у этой компании есть пропускная система. Но предлагается её улучшить.

Таким образом, ООО «ЦПБУ» не имеет полноценной системы защиты, что актуально в конфликтных ситуациях.

На рисунке 15 показаны предложения по улучшению кадрового обеспечения в ООО «ЦПБУ».

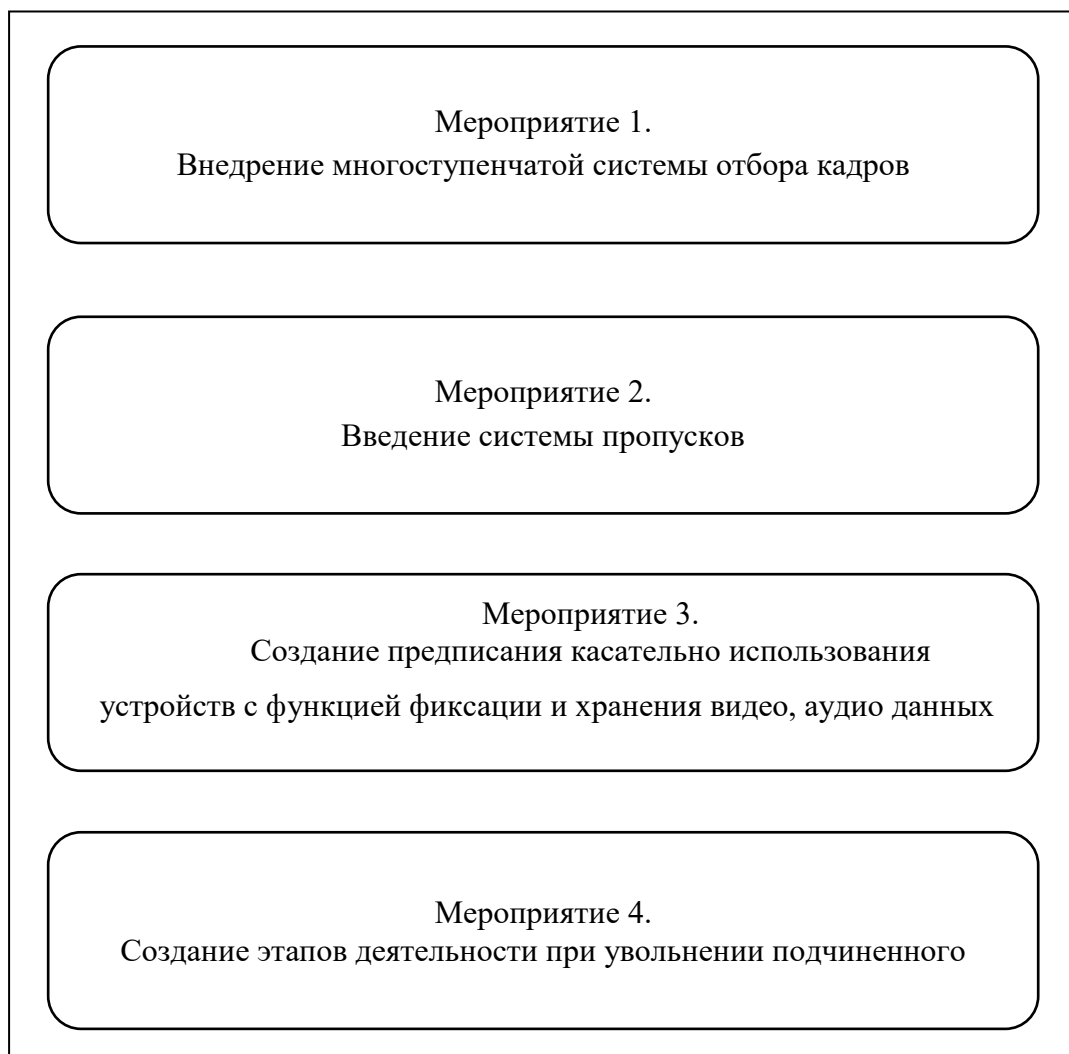


Рисунок 15 – Предложения по улучшению кадрового обеспечения в ООО «ЦПБУ»

Мероприятие 1. Внедрение многоступенчатой системы отбора кадров:

1 этап – резюме, опросный лист кандидата;

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

Мероприятие 2. Введение системы пропусков.

Мероприятие 3. Создание предписания касательно использования устройств с функцией фиксации и хранения видео, аудио данных.

Мероприятие 4. Создание этапов деятельности при увольнении подчиненного.

3 этап – экспертное интервью. Выявление уровня профессиональной пригодности кандидатуры, определение скорости адаптации, умения применять знания на практике;

4 этап – принятие решения по трудоустройству со всеми вытекающими процедурами.

В базу работы входят кандидаты, которые интересны, но не подходят на предполагаемую вакансию. Если потенциальный работник подходит на вакантную должность, то информацию проверяет отдел кадров с целью устранения случайностей для предприятия. Рассмотрение документов длится не более трех рабочих дней.

При успешной проверке будущему сотруднику вручается направление на медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность.

По прохождению медосмотра необходимо пройти вводный инструктаж по охране труда. Подготавливается трудовой договор и приказа о приеме на работу в соответствии с ТК РФ в течение трех рабочих дней.

Мероприятие 2. Внедрение пропускной системы. Документ, разрешающий въезд на территорию предприятия — это пропуск, предъявляется по первому требованию сотрудников службы безопасности.

Предлагается ввести следующие виды пропусков:

- постоянный (электронный),
- временный с фотографией,
- временный без фото,
- разовый.

Мероприятие 3. Ввести запрет на внос и вынос с территории и на нее фото/видеозаписывающих аппаратов, а также носителей цифровой информации, таких как SSD, HDD, CD, DVD диски, USB накопители и т.д.

Ввести запрет на ввоз и вывоз различных предметов, организовать досмотр ручной клади. Модифицировать систему видеонаблюдения в помещениях предприятия и по периметру прилегающей территории.

Мероприятие 4. Процедура увольнения сотрудника. (рисунок 16).

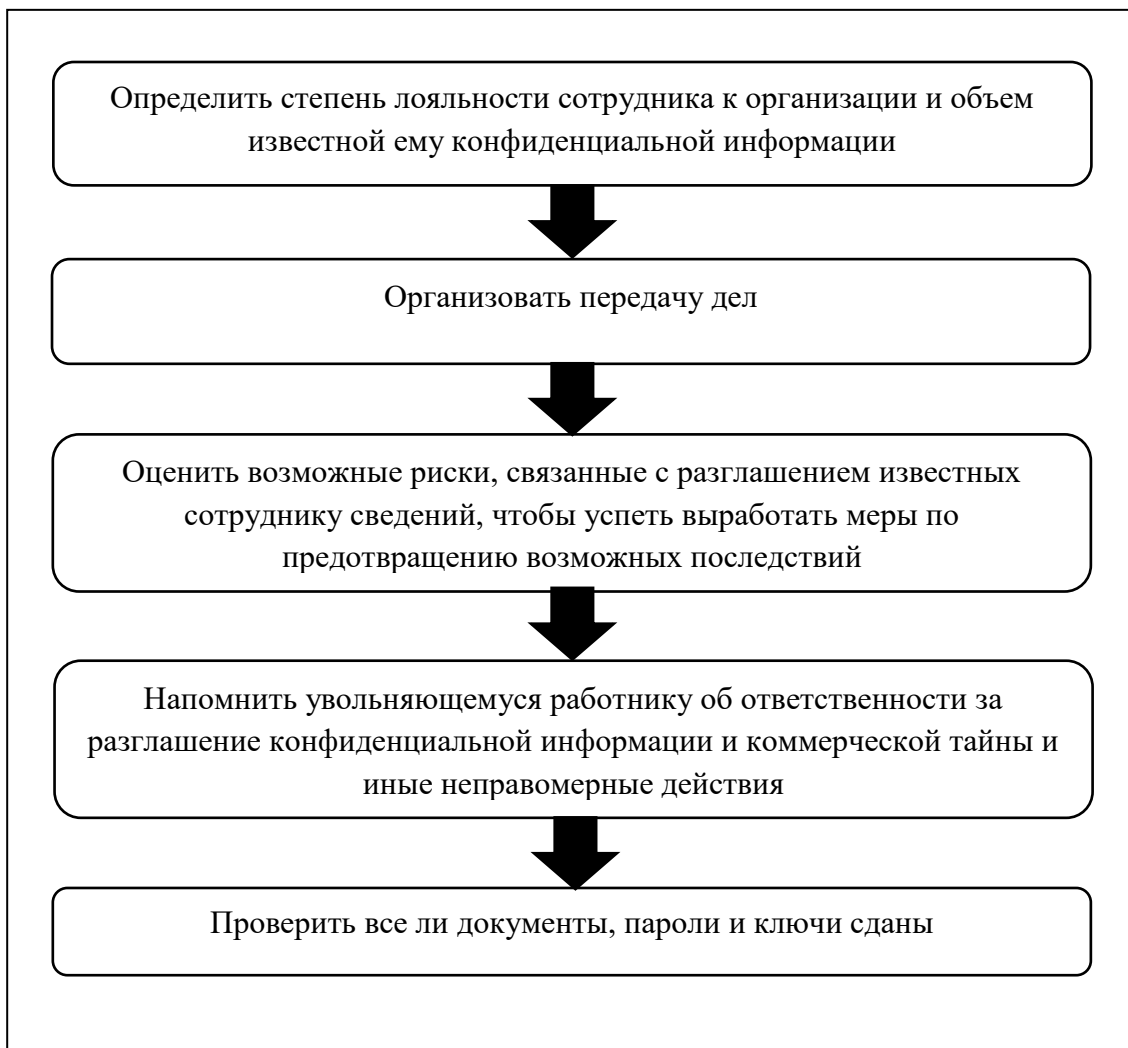


Рисунок 16 - Процедура увольнения сотрудника

Исследование показало, что компания несет ущерб от действий персонала и составляет 0,5% от оборота. За 2020 г. он составил- 2 279 325 руб. Реализация комплекса мероприятий снизит вероятность рисков для предприятия:

- выявление того, насколько сотрудники удовлетворительно относятся к компании, являются лояльными к ней, а также доверенным им служебных сведений;
- осуществить передачу дел;
- просчитать возможные риски, сопряжённые с разглашением тайны, оперативно использовать комплекс мер по недопущению утечки информации;

- обратить внимание работника на последствия о неразглашении тайны;
- проверка сданных паролей и ключей.

Затраты на комплекс мер по усилению безопасности в ООО «ЦПБУ» представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Затраты на комплекс мер по усилению безопасности в ООО «ЦПБУ»

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 флэш-носителей и дисководов	500 000
Итого	1 150 000

Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий представлен в таблице 15.

Таблица 15 – 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

Вывод: с помощью реализации данного комплекса на практике появляется возможность обеспечить безопасность кадров. При расчёте экономического эффекта была получена цифра в 1 129 325 руб. В дальнейшем экономический эффект будет увеличен, поскольку он обусловлен отсутствием или незначительным числом ущерба организации от работников компании. Таким образом, возможна ситуация минимизации рисков или потерь.

Заключение

Комплексная система безопасности кадров допускает минимизацию рисков и угроз, исходящих от сотрудников.

Важным источником роста возможности и повышения рентабельности действующих производственных предприятий считается результативное централизованное управление. Интеграция экономик и обществ во всём мире, закономерности развития и изменения обязывают предприятия выбирать современные методы поддержки системы безопасности. Успешное существование компаний определяется проведением последовательных мер по поддержке стабильности, так как главные неприятности исходят от сотрудников. Значительной частью экономической безопасности является безопасность кадров предприятий.

Элементы защищённости персонала – закономерность соотношения элементов целой системы.

Ключевая часть обязанностей менеджера по персоналу – поддержка защищённости персонала компании. Следует постоянно просчитывать все виды страхов

На основе исследования дано определение «кадровая безопасность»-совокупность мер, направленных на предупреждение отрицательного влияния на безопасность рисков, сопряжённых с участием сотрудников.

Гарантии безопасности предприятия призвана поддержать стабильную и непрерывную жизнедеятельность хозяйствующего субъекта. Изучение состояния безопасности- ключевой фактор для компаний, потому что уровень ее защищенности обуславливается материальным положением. Задача менеджмента организации – разработать методику по сокращению рисков для сотрудников.

Были выявлены критерии кадрового состава организации. В ходе исследования удалось получить метод определения характеристик кадровой безопасности предприятия.

На практике выяснилось, что существует огромное количество кадровых угроз, но сотрудникам службы безопасности не хватает осведомлённости для их обезвреживания. Поскольку такие риски возникают в коллективе организации, важно, чтобы взаимодействие происходило в пределах одной системы.

В магистерской работе подобрана классификация угроз и указан комплекс мер по их снижению. Для сопротивления угрозам и рискам целесообразно идентифицировать пути направления. Поиск потребует регулярного разъяснения смысла.

Во втором разделе данной работы выполнен мониторинг безопасности кадров ООО «ЦПБУ», дано технико-экономическое описание деятельности объектов исследования.

В ООО «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. снизилось общее количество сотрудников: в 2019г. если сравнить с 2018 г. отмечается уменьшение на 5 чел., а уже в 2020 г. в сравнении с 2019 г. уменьшение на 18 чел. Отмечено снижение числа работников со средним специальным образованием, а также высшим. Количество сотрудников с образованием неоконченного высшего увеличивается из года в год: в 2019 г. в сравнении с 2018 г. отмечается увеличение на 3 чел., тем временем в 2020 г. уже на 2 чел, в сравнении с 2019 г. Самую большую долю в кадровой структуре в ООО «ЦПБУ» образуют кадры 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 эти временные промежутки растёт число персонала с неоконченным 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 «ЦПБУ» за 2018-2020 гг. предельное значение числится за мужчинами. Стоит заметить, что в ООО «ЦПБУ» состав мужской доли снижается, а женской увеличивается.

Центр строит задачу на перспективу - создание команды высококвалифицированных сотрудников, реализующей свой профессиональный потенциал, сумевшей разрешить все поставленные задачи для усиления общественной стратегии и мотивации работников.

В ООО «ЦПБУ» показатели безопасности кадров не соответствуют идеальным значениям.

Текущность кадров невысокая, относится к положительному условию безопасности. Расходы на обучение падают и в 2020 г. составляли 22%. В 2020 г. 62% опрошенных удовлетворены своим доходом. Доля заработной платы среди общего объема расходов возрастает и в 2020 г. достиг 39%. В то же время негативный момент – процент заболеваний профессионального риска превышает нормальные показатели. Степень автоматизации труда растёт и в 2020 г. составляла 67%, но не достиг позитивного значения.

Количество кадров без нарушений по трудовой дисциплине в 2020 г. составило 99,80%, почти норма. Эффективность работы в 2020 г. по сравнению с 2019 г. снижается на 680,56 тыс. руб./чел., и относится к негативной динамике. Уровень защиты тайны в 2020 г. составлял 84%, что ниже желаемого результата.

Учитывая то, что некоторые показатели далеки от максимальных показателей, безопасность в ООО «ЦПБУ» можно оценить, как среднюю.

Третья часть этой работы отдана теме повышения безопасности организаций и безопасности экономики.

Основной целью системы безопасности является оценка сотрудников их личных качеств, выявление стабильного поведению перед форс мажорами. Сотрудник, имеющий неустойчивое поведение и доступ к секретной информации, то руководству стоит проанализировать ситуацию, провести ряд мероприятий для устранения угроз.

ООО «ЦПБУ» имеет средний уровень результативности безопасности предприятия.

В Обществе слабо развит режим поиска кандидатов на вакантные должности и проверка его перед трудоустройством. Угроза безопасности компании - привлечение работников извне, не проводя дополнительных проверок. Такая практика может создать провокационные ситуации, в которых работники сопротивляются требованиям организации.

В данной организации строго не регламентируется использование, внос и вынос с территории и на нее фото/видеозаписывающих аппаратов, а также носителей цифровой информации, таких как SSD, HDD, CD, DVD диски, USB накопители и т. д.

В организации, на ее территории отсутствует видеонаблюдение. Важно также присутствие определенной корпоративной культуры в организации, что безусловно создает позитивное отношение работников к условиям труда. В исследуемой организации корпоративная культура развита недостаточно.

В ООО «ЦПБУ» отсутствует развитая система кадровой безопасности, чем создается риск экономической безопасности предприятия.

В данной работе приведены рекомендации по усилению на практике безопасности на примере ООО «ЦПБУ».

Мероприятие 1. Внедрение многоступенчатой системы отбора кадров:

1 этап – резюме, опросный лист кандидата;

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

Мероприятие 1. Внедрение многоступенчатой системы отбора кадров

Мероприятие 2. Введение системы пропусков

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

Мероприятие 4. Внедрение алгоритма действий в процессе увольнения работника.

3 этап – экспертное интервью. Выявление уровня профессиональной пригодности кандидатуры, определение скорости адаптации, умения применять знания на практике;

4 этап – принятие решения по трудоустройству со всеми вытекающими процедурами.

Мероприятие 2. Внедрение пропускной системы. Документ, разрешающий въезд на территорию предприятия — это пропуск, предъявляется по первому требованию сотрудников службы безопасности.

Мероприятие 3. Создание предписания касательно использования устройств с функцией фиксации и хранения видео, аудио данных. Предписание запретительного характера. Ввести запрет на ввоз и вывоз различных предметов, организовать досмотр ручной клади. Модифицировать систему видеонаблюдения в помещениях предприятия и по периметру прилегающей территории.

Мероприятие 4. Создание этапов деятельности при увольнении подчиненного. Включить разделение между увольнением по инициативе работника и по инициативе компании вследствие неисполнения обязанностей или нарушения правил.

На основании данных исследования видно, что организация несёт значительный ущерб от нанесения вреда ей сотрудниками. Данная цифра достигает 0,5% от оборота деятельности предприятия. При этом, по состоянию на конец 2020 г. ущерб в количественном выражении составил 2 279 325 руб. При реализации разработанных мероприятий кадровая безопасность будет более эффективной и с последующей минимизацией потенциального ущерба от сотрудников. При этом экономический эффект достигнет 1 129 325 руб., а в дальнейшем будет расти.

Список используемой литературы и список используемых источников

1. Абдухманов Х.А. Основы кадровой политики и кадрового планирования: Учебное пособие для бакалавров направления «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2014. С. 60.
2. Агашкова А.А. Формирование кадровой политики организации: практич. рекомендации. Минск: Регистр, 2018. С. 35–36.
3. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста Grandars. URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html> (дата обращения 13.01.2022).
4. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2015. С. 311.
5. 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.
6. Бабушкина Е.А. Антикризисное управление. Конспект лекций. – М.: Эксмо, 2014. 160 с.
7. Бадалова А.Г., Управление кадровыми рисками на предприятии// Российское предпринимательство – 2015. – № 7 (67). — URL: <http://bgscience.ru/lib/1437//> (дата обращения 12.01.2022).
8. Басовский Л.Е. Менеджмент: учебник – М.: Инфра-М, 2014. 256 с.
9. Берн Э. Лидер и группа: о структуре и динамика организаций и групп. – Екатеринбург, Литур, 2013. 288 с.
10. Богдан Н.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб. Пособие / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева. – Новосибирск: СибАГс, 2013. 99 с.
11. 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).

12. Булонова Е.Н. Определение понятия кадрового риска// Управление персоналом. Ученые записки. Книга 5 СПб: Академия управления персоналом –2014. 334 с.

13. 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.

14. Гончаренко Л. П., Экономическая безопасность: учебник для вузов под общ. ред. Л. П. Гончаренко, Ф. В. Акулинина. – М.: Юрайт. – 2015. 478 с.

15. Грачев Д.В. Управление кадровой политикой для обеспечения трудовыми ресурсами предприятия // Экономика и социум. – 2018. – № 3-3 (16). С. 188-197.

16. Грузинов, В.П. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.П. Грузинов. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2015. 795 с.

17. Гужина Г.Н., Гужин А.А. Критерии эффективности кадровой политики // Инновации и инвестиции. – 2015. – № 10. С. 117-120.

18. 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.

19. Иванова Т.И., Дорошенко Ю.О., Ермаков В.Е. Экономическая безопасность и национальная конкурентоспособность - https://46ef98e1-3a76-4b58-8a9665b4b8a4c443.filesusr.com/ugd/b06fdc_88ed0bb1969d40e79b8e914808848a0b.pdf (дата обращения 14.01.2022).

20. Козлов А.А. К вопросу управления персоналом в условиях переходной экономики. //Менеджмент в России и за рубежом. – №1. – 2014. с.46-55.

21. Коломиец О.Н., Бочарова О.Ф. Основы кадровой политики современных предприятий // Экономика и социум. – 2017. – № 11 (42). С. 130-136.

22. Лесная Е.Ю., Купченко А.Ю. Факторы, оказывающие влияние на формирование кадровой политики предприятия // Экономика и социум. – 2017. – № 2-5 (15). С. 810-815.
23. Молчанов М.А., Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия производственных отраслей /Мир современной науки. – №3(25) – 2014. С. 34-41.
24. Панфилова Э.А, Понятие риска: многообразие подходов и определение теории – Теория и практика общественного развития – 2013. – № 4. С. 30-34.
25. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: учебное пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2011. 128 с.
26. Петров М.И., Безопасность и персонал. – М.: Управление персоналом. – 20014. 240 с.
27. Поважный С., Поважный А. Повышение компетенции кадров – основа выполнения региональных программ//Экономист. – 2014. – №12. с.67-69
28. Симукова Е.Т., Батарчук Д.С. Кадровая политика как проблема управления персоналом // Экономика и социум. – 2018. – № 4 (47). С. 142- 147.
29. Смагулов А.М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом в организации – М.: Терра – 2014. 345 с.
30. 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.
31. Таран В. А. Концепция эффективного управления персоналом предприятия// Машиностроитель. – 2013. – №10. с.47-55
32. Фатеева С.В., Основы кадровой безопасности на предприятиях. Учебное пособие. – Ростов н/Д.: Ростовский государственный университет путей сообщения. – 2014. 104 с.

33. 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.
34. Цветкова И.И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление развитием на предприятии – М.: - ИНФА-М – 2013. – №6. С. 38-43.
35. Demirkesen, S., & Arditi, D. (2015). Construction safety personnel's perceptions of safety training practices - International Journal of Project Management, 2015, vol: 33(5)
36. 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
37. Gutberg, J., Berta, W. Understanding middle managers' influence in implementing patient safety culture - BMC Health Services Research, 2017, 17(582).
38. 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. 100
39. 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.
40. <https://www.list-org.com/company/3296671> (дата обращения 17.01.2022).
41. <https://www.list-org.com/company/5462948> (дата обращения 17.01.2022).
42. <https://www.list-org.com/company/5636201> (дата обращения 17.01.2022).

Приложение А

Бухгалтерская отчетность ООО «ЦПБУ» за 2020 год и отчет

Таблица А1 - Бухгалтерская отчетность ООО «ЦПБУ» за 2020 год и отчет

Приложение № 1
к Приказу Министерства
финансов Российской Федерации
от 02.07.2010 № 66н
(в ред. Приказов Минфина России
от 05.10.2011 № 124н, от 06.04.2015 №
57н, от 06.03.2018 № 41н, от 19.04.2019
№ 61н)

Формы
бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах

Бухгалтерский баланс

на 31 декабря 2020г.

		Коды		
		0710001		
		31	12	20
		0710001		
		59650609		
		6318127546		
		49.31.2		
		12300	12300	
		384		
Форма по ОКУД _____ Дата (число, месяц, год) _____				
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ				
Организация	<u>«ЦПБУ»</u>	по ОКПО	59650609	
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	6318127546	
Вид экономической деятельности	<u>Регулярные перевозки пассажиров прочим сухопутным транспортом в городском и пригородном сообщении</u>	по ОКВЭД 2	49.31.2	
Организационно-правовая форма/форма собственности	<u>общество</u>	по ОКОПФ/ОКФС	12300	12300
С ограниченной ответственностью		по ОКЕИ	384	
Единица измерения:	тыс. руб.			
Местонахождение (адрес) Самарская область, город Самара, улица Александра Матросова, 40				
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту <input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕТ				
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора _____				
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора		ИНН		
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора		ОГРН/ ОГРНИП		

Продолжение приложения А

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	декабр	На 31 декабря	На 31 декабря
		На _____	2019 г. ⁴	2018 г. ⁵
		2020 г. ³		
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	0	0	0
	Результаты исследований и разработок	0	0	0
	Нематериальные поисковые активы	0	0	0
	Материальные поисковые активы	0	0	0
	Основные средства	782	7398	119517
	Доходные вложения в материальные ценности	0	0	00
	Финансовые вложения	0	0	0
	Отложенные налоговые активы	0	0	0
	Прочие внеоборотные активы	0	0	0
	Итого по разделу I	0	0	119517
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	4164	12359	16635
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	0	0	0
	Дебиторская задолженность	80532	71656	51681
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	0	0	0
	Денежные средства и денежные эквиваленты	340	3173	43
	Прочие оборотные активы	0	0	0
	Итого по разделу II	0	0	68359
	БАЛАНС	85818	94586	187876

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А1

	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶	0	0	0
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)			
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	0	0	0
	Переоценка внеоборотных активов	0	0	0
	Добавочный капитал (без переоценки)	0	0	0
	Резервный капитал	0	0	0
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	0	0	0
	Итого по разделу III	25923	23262	22948
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		0	
	Заемные средства	0		5678
	Отложенные налоговые обязательства	0	0	0
	Оценочные обязательства	0	0	0
	Прочие обязательства	577	8646	112900
	Итого по разделу IV	0	0	118578
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	9331	0	0
	Кредиторская задолженность	49987	62678	46350
	Доходы будущих периодов	0	0	0
	Оценочные обязательства	0	0	0
	Прочие обязательства	0	0	0
	Итого по разделу V	0	0	46350
	БАЛАНС	85818	94586	187876

Форма 0710001 с. 2

Руководитель _____ Волкова Т.А.
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 01 ” марта _____ 20 22 г.

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А1

Отчет о финансовых результатах

За Январь - декабрь 20 20 г.

	Дата (число, месяц, год)	Коды
	Форма по ОКУД	0710002
		31 12 2020
«		
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ		
Организация «ЦПБУ»	по ОКПО	59650609
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	6318127546
Регулярные перевозки пассажиров прочим		
сухопутным транспортом в городском и	по	
пригородном сообщении	ОКВЭД 2	49.31.2
Организационно-правовая форма/форма собственности	Общество	
с ограниченной ответственностью	по ОКОПФ/ОКФС	12300 16
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За	За
		2020	2019
		20 20 г. ³	20 19 г. ⁴
	Выручка ⁵	307 109	357 931
	Себестоимость продаж	316 165	402 395
	Валовая прибыль (убыток)	0	0
	Коммерческие расходы	0	0
	Управленческие расходы	0	0
	Прибыль (убыток) от продаж	0	0
	Доходы от участия в других организациях	0	0
	Проценты к получению	0	0
	Проценты к уплате	189	582
	Прочие доходы	16022	128249
	Прочие расходы	3187	80223
	Прибыль (убыток) до налогообложения	0	0
	Налог на прибыль ⁷	929	2666
	в т.ч.		
	текущий налог на прибыль	0	0
	отложенный налог на прибыль	0	0
	Прочее	0	0
	Чистая прибыль (убыток)	2661	314
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0-	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0	0
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷	0	0

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А1

	Совокупный финансовый результат периода ⁶	0	0
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	0	0
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	0	0

Руководитель _____ Т.А. Волкова
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ 01 ” _____ марта 20
 _____ 22 г.

Приложение Б
Бухгалтерская отчетность ООО «Альфа Транс» за 2020 год и отчет

Таблица Б1 - Бухгалтерская отчетность ООО «Альфа Транс» за 2020 год и отчет

Приложение № 1
 к Приказу Министерства
 финансов Российской Федерации
 от 02.07.2010 № 66н
 (в ред. Приказов Минфина России
 от 05.10.2011 № 124н, от 06.04.2015 №
 57н, от 06.03.2018 № 41н, от 19.04.2019
 № 61н)

Бухгалтерский баланс		Коды		
на <u>31 декабря</u> <u>2020г.</u>		0710002		
		12	12	12
Организация <u>87720409</u>	87720409	87720409		
	7328053510	7328053510		
Идентификационный номер налогоплательщика				
Вид экономической деятельности <u>52.29</u>	52.29	52.29		
Организационно-правовая форма/форма собственности <u>С ограниченной ответственностью</u>	12300	12300	12300	
Единица измерения: тыс. руб.	384	384		
Местонахождение (адрес) Самарская область, город Самара, улица Александра Матросова, 40				
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту <input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕТ				
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора				
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора		ИНН		
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора		ОГРН/ ОГРНИП		
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	декабр На <u>2020</u> г. ³	На 31 декабря 20 <u>19</u> г. ⁴	На 31 декабря 2018 <u> </u> г. ⁵
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	148	36	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	146 799	38 905	38 905
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б1

	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу I	146 947	38 941	38 905
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	567	1 783	179
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1 543	2 852	579
	Дебиторская задолженность	99 700	64 679	49 503
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	18 620	22 520	26 420
	Денежные средства и денежные эквиваленты	6 737	8 069	22
	Прочие оборотные активы	21 478	4 689	2 407
	Итого по разделу II	148 645	104 592	79 111
	БАЛАНС	295 592	143 533	118 016

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б1

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	декабр На _____ 20 21 г. ³	На 31 декабря 20 19 г. ⁴	На 31 декабря 20 18 г. ⁵
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	10 486	-18 139	-3 487
	Итого по разделу III	10 496	-18 129	-3 477
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	35 123	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	93 353	15 597	-
	Итого по разделу IV	128 476	15 597	0
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	4	3 619	6 100
	Кредиторская задолженность	156 616	142 446	115 393
	Доходы будущих периодов	--	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	156 620	146 065	121 493
	БАЛАНС	295 592	143 533	118 016

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

“ 01 ” _____ марта 20 22 г.

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б1

Отчет о финансовых результатах

За Январь - декабрь **20 20** г.

	Форма по ОКУД	Коды		
	Дата (число, месяц, год)	0710002		
		31	12	2020
«		87720409		
Организация <u>ООО «АЛЬФА ТРАНС»</u>	по ОКПО	7328053510		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	52.29		
Вид экономической деятельности <u>Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками</u>	по ОКВЭД 2	12300		
Организационно-правовая форма/форма собственности <u>Общество</u>	по ОКОПФ/ОКФС	16		
<u>с ограниченной ответственностью</u>	по ОКЕИ	384		
Единица измерения: тыс. руб.				

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За	За
		<u>20 20</u> г. ³	<u>20 19</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	297 180	258 508
	Себестоимость продаж	247 468	(-)
	Валовая прибыль (убыток)	32854	33291
	Коммерческие расходы	0	0
	Управленческие расходы	32338	32445
	Прибыль (убыток) от продаж	516	846
	Доходы от участия в других организациях	0	0
	Проценты к получению	538	-
	Проценты к уплате	0	15
	Прочие доходы	15 505	-
	Прочие расходы	257	413
	Прибыль (убыток) до налогообложения	30 368	0
	Налог на прибыль ⁷	-1 701	-
	в т.ч. текущий налог на прибыль	-1743	-317
	отложенный налог на прибыль	--	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	28625	1286

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б1

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Январь За декабрь 20 20 г. ³	Январь – За декабрь 2019 ____ г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0-	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0	0
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷	0	0
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	28625	1286
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	0	0
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	0	0

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

“ 01 ” _____ марта 20 22 г.

Приложение В
Бухгалтерская отчетность АО «БенеКар» за 2020 год и отчет

Таблица В1 - Бухгалтерская отчетность АО «БенеКар» за 2020 год и отчет

Приложение № 1
к Приказу Министерства
финансов Российской Федерации
от 02.07.2010 № 66н
(в ред. Приказов Минфина России
от 05.10.2011 № 124н, от 06.04.2015 №
57н, от 06.03.2018 № 41н, от 19.04.2019
№ 61н)

Бухгалтерский баланс		Коды		
на <u>31 декабря</u> <u>2020г.</u>		0710001		
		31	12	20
Организа ция	<u>Компания АО «БенеКар»</u>	62141461		
Идентификационный номер налогоплательщика	<u>ИНН</u>	7719726764		
Вид экономической деятельности	<u>Аренда и лизинг легковых автомобилей и легких автотранспортных средств</u>	77.11		
Организационно-правовая форма/форма собственности	<u>Акционерное общество</u>	12267 16		
Единица измерения: тыс. руб.		384		
Местонахождение (адрес) <u>109428, город Москва, Рязанский пр-кт, д. 10 стр. 2, помещ. VI, комната 12</u>				
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту <input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕТ				
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора				
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора		ИНН		
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора		ОГРН/ ОГРНИП		
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	декабр На <u> </u> 20 <u>20</u> г. ³	На 31 декабря 20 <u>19</u> г. ⁴	На 31 декабря 2018 <u> </u> г. ⁵
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	16	16	16
	Нематериальные активы			
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	20 158	49 715	116 320

Продолжение Приложения В

Продолжение таблица В1

	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	1 682	1 682	1 682
	Отложенные налоговые активы	2 770	2 770	2 110
	Прочие внеоборотные активы	20	214	2 426
	Итого по разделу I	24 630	54 381	122 538
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	50 386	52 645	55 259
	Запасы			
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	1 083
	Дебиторская задолженность	80 726	94 854	106 757
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	215	1 365	215
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1 856	150	1503
	Прочие оборотные активы	20	214	2 426
	Итого по разделу II	133 203	149 228	167 243
	БАЛАНС	157 829	203 411	287 371

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В1

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	декабрь На <u> </u> <u> </u> 20 <u>20</u> г. ³	На 31 декабря 20 <u>19</u> г. ⁴	На 31 декабря 20 <u>18</u> г. ⁵
	ПАССИВ	10	10	10
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶			
	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)	57 500	57 457	57 165
	Итого по разделу III	57 510	57 467	57 175
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	87 448	106 666	155 560
	Заемные средства			
	Отложенные налоговые обязательства	215	215	389
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	25 250
	Итого по разделу IV	87 663	106 881	181 199
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	200	200	200
	Кредиторская задолженность	12 456	38 863	48 797
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	12 656	39 063	48 997
	БАЛАНС	157 829	203 411	287 371

Руководитель _____ Шеремет Е.М.
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 01 ” _____ марта 20 22 г.

Продолжение Приложения В

Продолжение таблица В1

Отчет о финансовых результатах

За Январь - декабрь **20 20** г.

		Форма по ОКУД	Коды		
		Дата (число, месяц, год)	0710002		
Организация	<u>Компания АО «БенеКар»</u>	по ОКПО	31	12	2020
			62141461		
			7719726764		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН			
Вид экономической деятельности	<u>Аренда и лизинг легковых автомобилей и легких автотранспортных средств</u>	по ОКВЭД 2	77.11		
Организационно-правовая форма/форма собственности	<u>Акционерное общество</u>	по ОКОПФ/ОКФС	12267		16
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКЕИ	384		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За	За
		<u>20 20</u> г. ³	<u>20 19</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	26 323	70 061
	Себестоимость продаж	-	-
	Валовая прибыль (убыток)	26323	70061
	Коммерческие расходы	-	-
	Управленческие расходы	28 032	70 642
	Прибыль (убыток) от продаж	-1709	-581
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	-	-
	Проценты к уплате	1 600	9 990
	Прочие доходы	3 451	32 707
	Прочие расходы	88	21 771
	Прибыль (убыток) до налогообложения	54	365
	Налог на прибыль ⁷	-11	-73
	в т.ч. текущий налог на прибыль	-	-
	отложенный налог на прибыль	-	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	43	292

Продолжение Приложения В

Продолжение таблица В1

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Январь	Январь –
		За декабрь	За декабрь
		20 20 г. ³	2019 г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷	-	-
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	43	292
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель _____ Шерemet E.M.
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 01 ” _____ марта 20 22 г.