

## ЭКОНОМИКА

УДК 346.548 (075.8)

DOI: 10.21779/2500-1930-2021-36-2-7-19

**Н.Г. Гаджиев<sup>1</sup>, С.А. Коноваленко<sup>2</sup>**

### **Угрозы и вызовы кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности государства**

<sup>1</sup> Дагестанский государственный университет; Россия, 367000, г. Махачкала; ул. М. Гаджиева, 43а; nazirhan55@mail.ru;

<sup>2</sup> Рязанский филиал Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя; Россия, 390043, г. Рязань, 1-я Красная ул., 18; sergejkonovalenko26@gmail.com

Сегодня обеспечение кадровой безопасности в системе экономической безопасности является необходимым условием для стабильного развития государства, региона или предприятия, а также повышения их конкурентоспособности. Нейтрализация возникающих вызовов и угроз кадровой безопасности становится важнейшей задачей обеспечения экономической безопасности социально-экономических систем.

В статье рассматриваются теоретические аспекты экономической безопасности труда с точки зрения кадровой безопасности государства.

В результате проведенного исследования нами было установлено, что кадровая безопасность является составной частью экономической безопасности государства, угрозы в сфере кадровой безопасности оказывают прямое и косвенное влияние на социально-экономическое развитие общества. В дальнейшем была исследована система показателей и индикаторов кадровой безопасности государства, рекомендованы их пороговые значения. На основе прогноза состояния системы кадровой безопасности государства по данным макроэкономических показателей были сформулированы выводы о положительной динамике индекса производительности труда при сохранении отрицательной тенденции в росте неравенства доходов населения (децильного коэффициента), даны практические рекомендации по совершенствованию кадровой безопасности государства.

Ключевые слова: *кадровая безопасность, экономическая безопасность, индикаторы, угрозы и вызовы.*

В наше время обеспечение кадровой безопасности является важнейшим условием экономической безопасности государства, региона или хозяйствующего субъекта. Кадровая безопасность рассматривается учеными либо как система мер по нейтрализации рисков и угроз в сфере трудовой деятельности и человеческого потенциала, либо как сложная система мер, направленных на совершенствование управления трудовыми ресурсами с целью повышения производительности труда и развития человеческого потенциала [1].

Наша авторская позиция заключается в том, что кадровая безопасность – это прежде всего процесс минимизации рисков и нейтрализации угроз, связанных с персоналом, трудовыми ресурсами и человеческим потенциалом, их возможными деструктивными проявлениями и негативными тенденциями, оказывающими непосредственное влияние на состояние экономической безопасности государства (региона, хозяйствующего субъекта) и на его устойчивое социально-экономическое развитие.

Предотвращению опасных разрушений в кадровой безопасности, сложившихся в ней социально-трудовых отношений, которые реализуют интересы организации, работника, а также региональных и государственных органов, способствует совокупность условий и факторов. В таблице 1 приведены виды угроз кадровой безопасности на уровне страны, региона и предприятия на основе критического обзора литературы.

**Таблица 1. Угрозы кадровой безопасности на уровне страны, региона и предприятия**

<i>Угрозы</i>	<i>Характеристика угрозы</i>
<i>На уровне страны и региона</i>	
Угрозы, связанные с низким уровнем трудового потенциала страны, региона.	Низкий уровень трудового потенциала является причиной снижения качественных и количественных характеристик на уровне региона, а также на уровне страны. Этот тип угрозы проявляется в значительных темпах миграции населения, невысокой мобильности ресурсного потенциала, а также в старении населения. Данная угроза имеет в большей степени демографическую природу возникновения.
Правовые угрозы	Данные виды угроз проявляются в таких показателях, как несовершенство функционирующего законодательства, невысокая правовая защищенность наемного персонала, а также в присутствии этических проблем во взаимоотношениях субъектов трудовых отношений.
Экономико – социальные угрозы	Данные виды угроз проявляются в том, что люди не удовлетворены качеством жизни, а также невысоким уровнем социальной ответственности нанимателей (т. е. работодателей), в ограниченности средств нанимателей для развития соц. области и хорошей заработной платы.
Инновационно-технологические угрозы	Данные виды угроз связаны с тем, что рабочая сила не соответствует инновационному и технологическому развитию региона.
Субъектно-управленческие угрозы	Данные виды угроз связаны с тем, что региональные власти совершают ошибки в сфере управления человеческим потенциалом. Эта угроза может усугубляться из-за того, что в данном регионе процветает коррупция.
<i>На уровне предприятия</i>	
Угрозы, возникающие при формировании кадрового состава	Угрозы проявляются в значительной текучести кадров, в расхождении численности при низком качестве сотрудников, а также могут быть связаны с проблемой адаптации сотрудников.
Угрозы, возникающие при осуществлении работником своей деятельности	Угрозы проявляются в том, что сотрудники организации не выполняют свои должностные обязанности, происходят утечки информации, хищения собственности организации.
Угрозы, имеющие место на этапе высвобождения персонала	Данные угрозы проявляются в формировании отрицательного имиджа организации отрицательного имиджа, ухудшении психологического и морального климата, а также утечки информации.

В специальной литературе угрозы и вызовы кадровой безопасности рассматриваются в основном на уровне организаций и предприятий [2–5]. В связи с этим ряд специалистов выделяет следующие группы угроз в сфере кадровой безопасности организаций:

- угрозы, возникающие при формировании кадров, которые проявляются в высокой текучести кадрового состава, проблемах при адаптации, в не соответствии качественного или количественного состава персонала технологическим и организационным условиям деятельности организации;

- угрозы, возникающие при выполнении сотрудником своей работы, заключающиеся в низкой производительности труда, нарушениях трудовой и производственной дисциплины, утечках информации, хищениях имущества, а также в неисполнении установленных должностных обязанностей;

- угрозы, имеющие место на этапе высвобождения персонала (утечки конфиденциальной информации, ухудшение морально-психологического климата в коллективе, формирование негативного имиджа организации) [6, с. 758].

На уровне регионов дополнительно можно выделить следующие виды угроз кадровой безопасности:

- сокращение количества субъектов хозяйствования в рамках региона;
- сокращение объема финансирования безработных, снижение качества социальных пакетов для населения;

- сокращение количества вузов страны и специализированных учебных заведений;

- сокращение инвестиционных программ развития малого и среднего предпринимательства;

- сокращение численности населения, рост онкологических заболеваний, усугубление проблемы наркомании и алкоголизма среди молодежи;

- переход экономики в стадию спада и депрессии экономического цикла [8, с. 25].

### **Индикаторы и их пороговые значения кадровой безопасности**

Для оценки состояния кадровой безопасности применяются различные индикаторы.

Индикаторы кадровой безопасности страны, региона и предприятия должны быть, с одной стороны, самостоятельными (т. е. не зависеть друг от друга), а с другой, они должны отражать угрозы кадровой безопасности. С точки зрения анализа индикаторов, они должны поддаваться формализации и быть сопоставимыми за анализируемый период [7, с. 62].

Выделяют следующие индикаторы кадровой безопасности государства:

1. Доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения, рассчитывается по формуле:

$$KЗ_{тв} = \frac{Ч_{зн}}{Ч_{вн}} \cdot 100 \% \quad (1)$$

где:  $Ч_{зн}$  – численность занятого населения трудоспособного возраста страны (региона);  $Ч_{вн}$  – численность всего населения страны, (региона) трудоспособного возраста.

Пороговое значение данного показателя составляет 60 %.

2. Децильный коэффициент (разрыв между доходами 10 % самых высокодоходных и 10 % самых низкодоходных групп населения), рассчитывается по формуле:

$$K_{f10} = \frac{\overline{x_{10}}}{\overline{x_1}}, \quad (2)$$

где:  $\overline{x_1}$  и  $\overline{x_{10}}$  – значения средних уровней денежных доходов в 1-й и 10-й децильных группах соответственно.

Пороговое значение данного показателя составляет 8 раз.

3. Индекс производительности труда рассчитывается по формуле:

$$I_{\text{пр.т.}} = \frac{I_{\text{ВВП}}}{I_{\text{зт}}} \cdot 100 \%, \quad (3)$$

где:  $I_{\text{ВВП}}$  – индекс физического объема валового внутреннего продукта;  $I_{\text{зт}}$  – индекс совокупных затрат труда.

4. Коэффициент напряженности на рынке рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{н}} = \frac{S_{\text{незан.}}}{N_{\text{вак.}}} \cdot 100 \%, \quad (4)$$

где:  $S_{\text{незан.}}$  – количество не занятых людей;  $N_{\text{вак.}}$  – количество вакансий.

5. Коэффициент занятости населения рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{зан.}} = \frac{Z_{\text{т}}}{P_{\text{э.ак}}} \cdot 100 \%, \quad (5)$$

где:  $Z_{\text{т}}$  – численность занятого населения;  $P_{\text{э.ак}}$  – численность экономически активного населения.

6. Доля граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, рассчитывается как отношение ко всему населению страны. Пороговое значение данного показателя составляет 7 %.

7. Коэффициент рождаемости рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{р}} = \frac{P}{\text{ЧН}} \cdot 1000 \text{ ‰}, \quad (6)$$

где:  $P$  – количество родившихся за определенный период времени;  $\text{ЧН}$  – среднегодовая численность населения, млн человек.

8. Миграционный прирост (убыль) населения рассчитывается по формуле:

$$\Delta m_{\text{д}} = \Pi - B, \quad (7)$$

где:  $\Pi$  – это численность прибывшего населения;  $B$  – численность выбывшего населения.

Пороговое значение данного показателя составляет от 0 до 1000 чел. [9, с. 86; 10, с. 36].

Таким образом, основные индикаторы для оценки кадровой безопасности характеризуют как финансовую составляющую обеспечения трудового потенциала общества, так и общее состояние производительности труда персонала государства (региона).

**Современное состояние кадровой безопасности.** Используя данные официальной государственной статистики России, проведем анализ основных показателей кадровой безопасности страны, проследим динамику их изменения за период с 2018 по 2020 год, а также сравним полученные результаты с пороговыми значениями. Данные представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Анализ показателей кадровой безопасности России**

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Пороговое значение	Изменение (2020 г. в % к 2018 г.)
1. Индекс производительности труда, %	102,8	102	–	–	99,2*
2. Коэффициент напряженности на рынке труда, %	0,6	0,6	0,5	–	83,3
3. Доля населения трудоспособного возраста	106,2	107	95,4	60%	89,8

в общей численности населения, %					
4. Коэффициент занятости населения, %	95,2	95,4	95,3	–	100,1
5. Децильный коэффициент	15,5	15,6	15,9	8 раз	102,6
6. Доля граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, %	12,6	12,1	13,5	7%	107,1
7. Коэффициент рождаемости, ‰	10,9	12,7	20,2	–	185,3
8. Миграционный прирост (убыль) населения, чел.	101267	62037	–	от 0 до 1000чел	61,3

\* – 2020 г. в % к 2018 г.

Таким образом, анализируя полученные данные таблицы 2, можно сделать вывод: индекс производительности труда имеет тенденцию к сокращению вследствие того, что в России невысокий уровень конкуренции, недостаток реальных инвестиций, большая изношенность основных производственных фондов по сравнению с развитыми странами [8, с. 25].

Также наблюдается тенденция к сокращению коэффициента напряженности на рынке труда, что свидетельствует о том, что емкость рынка труда в нашей стране характеризуется дефицитом трудовых ресурсов. Доля граждан трудоспособного возраста в общей численности населения уменьшилась. Данный показатель за весь исследуемый период превышает пороговое значение примерно в 0,8 раза. Снижение этого показателя может быть связано с уменьшением количества людей трудоспособного возраста, а также с процессом старения населения. В нашей стране наблюдается незначительное увеличение коэффициента занятости, что свидетельствует об эффективности мер, принимаемых Правительством РФ в условиях пандемии.

Децильный коэффициент (рассчитываемый по доходам населения) за весь период исследования превышает пороговое значение почти в 2 раза, т. е. доходы самых высокооплачиваемых слоев населения превышают доходы самых низкооплачиваемых в 15–16 раз. Следует отметить, что большая часть населения России живет на пороге бедности, некоторые не могут даже прокормить свою семью, в то же время другая часть систематически приобретает предметы роскоши. В России наблюдается существенный разрыв в доходах населения, что является одной из самых острых проблем и угрозой экономической безопасности государства.

Наиболее важным показателем в данной сфере является индекс производительности труда. Для более наглядного представления индекса производительности труда в России за период 2018–2019 гг. построим диаграмму (рис. 1).

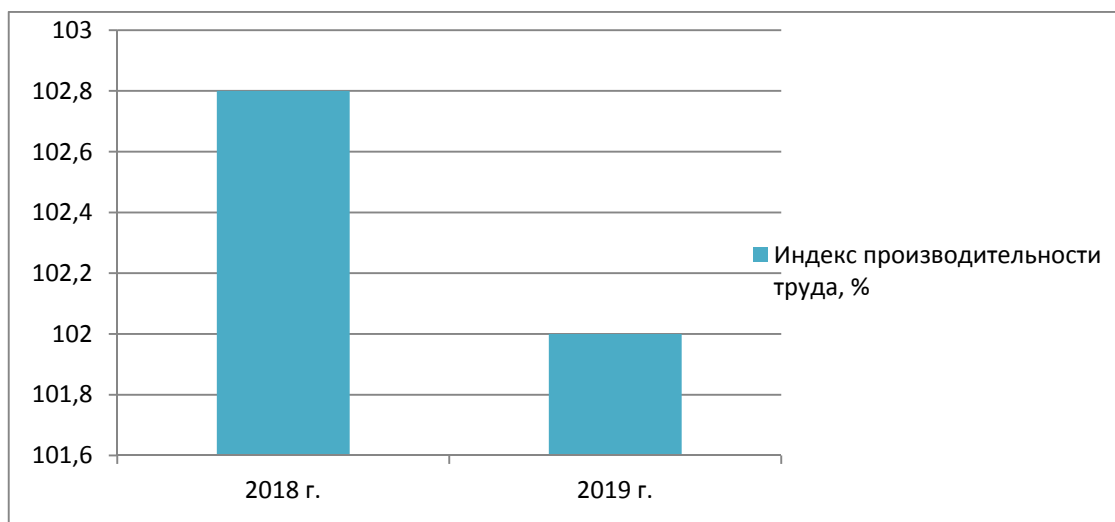


Рис. 1. Индекс производительности труда в России за период с 2018 по 2019 гг.

По данным диаграммы видно, что индекс производительности труда за исследуемый период снизился на 0,8 %, что может негативно сказаться на развитии государства. Причины снижения – периодически возникающие экономические кризисы, а также недостаток инвестиций, изношенность оборудования и серьёзное отставание по технологиям.

Также значимым показателем в кадровой безопасности является децильный коэффициент. Данный коэффициент характеризует неравенство в доходах населения. Для более наглядного представления децильного коэффициента в России за период 2018–2020 гг. построим диаграмму (рис. 2).

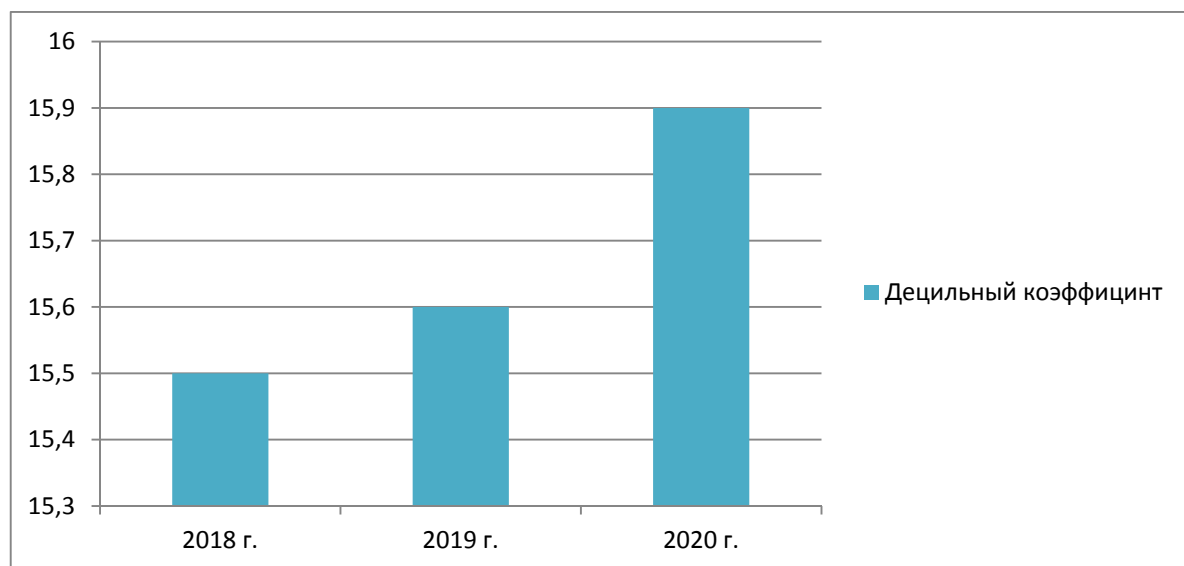


Рис. 2. Децильный коэффициент в России за период с 2018 по 2020 г.

Таким образом, децильный коэффициент увеличился за 3 года на 2,6 %. Рост децильного коэффициента может спровоцировать социальный взрыв и социальную нестабильность в обществе, что станет ключевой проблемой экономической безопасности

в обозримом будущем и определяющим фактором, сдерживающим социально-экономическое развитие государства.

На основе анализа динамики основных показателей кадровой безопасности можно сделать вывод о том, что в большинстве своем они не соответствуют своим пороговым значениям. Следовательно, это отрицательно может сказаться на кадровой безопасности в России и обеспечении экономической безопасности на всех ее уровнях.

### **Прогноз состояния системы кадровой безопасности по данным макроэкономических показателей на среднесрочную перспективу**

Проведем оценку и прогнозирование индекса производительности труда в РФ на 2021–2023 г. на основе метода экстраполяции данных. Производительность труда – важнейший показатель и индикатор социально-экономического развития государства, от уровня которого зависят объемы ВВП страны (региона), величина доходов населения, общее качество жизни общества.

С помощью данного статистического метода спрогнозируем индекс производительности труда в РФ в период 2021–2023 г. Для этого построим вспомогательную таблицу 3.

**Таблица 3. Вспомогательная таблица**

Годы	Индекс производительности труда, %, у	Условные годы, t	t <sup>2</sup>	y*t
2013	102,1	–3	9	–306,3
2014	100,8	–2	4	–201,6
2015	98,7	–1	1	–98,7
2016	100,1	0	0	0
2017	102,1	1	1	102,1
2018	102,8	2	4	205,6
2019	102,0	3	9	306
Итого	708,6	0	28	7,1

За 2020 год отсутствуют данные по индексу производительности труда. Поэтому они представлены с 2013 по 2019 год.

При этом способе средняя линия развития, характеризующая общую закономерность, определяется путем построения соответствующих аналитических уравнений: прямой, параболы, гиперболы и т. д.

Выразим среднюю линию при помощи следующего уравнения:

$$\hat{Y}_t = a + bt, \quad (8)$$

где  $\hat{Y}_t$  – выравненное значение ряда динамики;  $a$  и  $b$  – параметры искомой прямой;  $t$  – порядковый номер.

Величина  $t$  принимает значения от –3 до 3, т. к. динамический ряд содержит нечетное число членов.

Для того чтобы найти неизвестные параметры  $a$  и  $b$ , необходимо решить систему уравнений:

$$\begin{cases} \sum y = a * n + \sum t \\ \sum yt = a * \sum t + b * \sum t^2 \end{cases}, \quad (9)$$

где  $n$  – объем исследуемой совокупности.

Так как сумма  $t = 0$ , система уравнений принимает вид:

$$\begin{cases} \sum y = a * n \\ \sum yt = b * \sum t^2 \end{cases} \quad (10)$$

Выразим из этого уравнения параметры  $a$  и  $b$ :

$$a = \frac{\sum y}{n}, \quad (11)$$

$$b = \frac{\sum yt}{\sum t^2}. \quad (12)$$

$$a = \frac{708,6}{7} = 101,2,$$

$$b = \frac{7,1}{28} = 0,25.$$

Теперь найдем выравненные значения индекса производительности труда в России за 2013–2019 г. с помощью 8-й формулы.

$$2013 \text{ г.: } \widehat{Y}_{13} = 101,2 + 0,25 * (-3) = 100,45 \%$$

$$2014 \text{ г.: } \widehat{Y}_{14} = 101,2 + 0,25 * (-2) = 100,7 \%$$

$$2015 \text{ г.: } \widehat{Y}_{15} = 101,2 + 0,25 * (-1) = 100,95 \%$$

$$2016 \text{ г.: } \widehat{Y}_{16} = 101,2 + 0,25 * 0 = 101,2 \%$$

$$2017 \text{ г.: } \widehat{Y}_{17} = 101,2 + 0,25 * 1 = 101,45 \%$$

$$2018 \text{ г.: } \widehat{Y}_{18} = 101,2 + 0,25 * 2 = 101,7 \%$$

$$2019 \text{ г.: } \widehat{Y}_{19} = 101,2 + 0,25 * 3 = 101,95 \%$$

Рассчитаем индекс производительности труда в РФ за 2020–2023 г. Коэффициент  $t$  будет принимать значения от 4 до 7.

$$2020 \text{ г.: } \widehat{Y}_{20} = 101,2 + 0,25 * 4 = 102,2 \%$$

$$2021 \text{ г.: } \widehat{Y}_{21} = 101,2 + 0,25 * 5 = 102,45 \%$$

$$2022 \text{ г.: } \widehat{Y}_{22} = 101,2 + 0,25 * 6 = 102,7 \%$$

$$2023 \text{ г.: } \widehat{Y}_{23} = 101,2 + 0,25 * 7 = 102,95 \%$$

Для более наглядного представления динамики фактических и выравненных значений индекса производительности труда в России за период 2013–2019 гг. построим график (рис. 3).

В целом отмечается тенденция к росту уровня производительности труда в обществе, что создает предпосылки для повышения уровня доходов и благосостояния всех граждан страны, позволяет сформировать в долгосрочной перспективе средний класс, обеспечивает рост реальных доходов населения. Вместе с тем темпы роста производительности труда ниже величины инфляции и средней номинальной заработной платы в стране, что создает тенденцию к формированию разрыва в доходах, потреблении и производстве. Данная тенденция может привести к негативным макроэкономическим последствиям, формированию «иждивенческой» экономики и системного дефицита федерального бюджета государства.

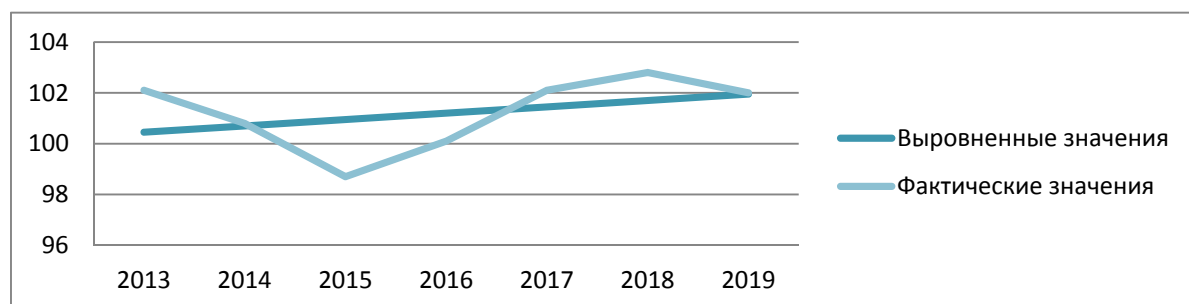


Рис. 3. Динамика фактических и выравненных значений индекса производительности труда, %



Следовательно, на основе рассчитанных данных можно сделать вывод о том, что индекс производительности труда в РФ в 2022 г. составит около 102,7 %, а в 2023 г. – 102,95 %, т. е. видна тенденция к увеличению индекса производительности труда в РФ.

Далее осуществим прогнозирование децильного коэффициента в РФ на 2021–2023 г.

Важным показателем кадровой безопасности в РФ является децильный коэффициент, характеризующий различия в доходах населения. С помощью метода экстраполяции спрогнозируем его значения в РФ на период 2021–2023 гг. Для этого построим вспомогательную таблицу 4.

**Таблица 4. Вспомогательная таблица для расчетов децильного коэффициента**

Годы	Децильный коэффициент, в раз, $y$	Условные годы, $t$	$t^2$	$y \cdot t$
2014	16,0	–3	–9	–48
2015	15,7	–2	–4	–31,4
2016	15,5	–1	–1	15,5
2017	15,2	0	0	0
2018	15,5	1	1	15,5
2019	15,6	2	4	31,2
2020	15,9	3	9	47,7
Итого	109,4	0	28	30,5

При этом способе средняя линия развития, характеризующая общую закономерность, определяется путем построения соответствующих аналитических уравнений: прямой, параболы, гиперболы и т. д. Для расчетов воспользуемся формулами 8–12. Таким образом, получим значения  $a$  и  $b$ :

$$a = \frac{109,4}{7} = 15,63, b = \frac{30,5}{28} = 1,1.$$

Теперь найдем выравненные значения децильного коэффициента в России за 2014–2020 г. с помощью 8-й формулы.

$$2014 \text{ г.: } \widehat{Y}_{14} = 15,63 + 1,1 \cdot (-3) = 12,33 \%$$

$$2015 \text{ г.: } \widehat{Y}_{15} = 15,63 + 1,1 \cdot (-2) = 13,43 \%$$

$$2016 \text{ г.: } \widehat{Y}_{16} = 15,63 + 1,1 \cdot (-1) = 14,53 \%$$

$$2017 \text{ г.: } \widehat{Y}_{17} = 15,63 + 1,1 \cdot 0 = 15,63 \%$$

$$2018 \text{ г.: } \widehat{Y}_{18} = 15,63 + 1,1 \cdot 1 = 16,73 \%$$

$$2019 \text{ г.: } \widehat{Y}_{19} = 15,63 + 1,1 \cdot 2 = 17,83 \%$$

$$2020 \text{ г.: } \widehat{Y}_{20} = 15,63 + 1,1 \cdot 3 = 18,93 \%$$

Рассчитаем децильный коэффициент фондов в РФ за 2021–2023 годы. Коэффициент  $t$  будет принимать значения от 4 до 6.

$$2021 \text{ г.: } \widehat{Y}_{21} = 15,63 + 1,1 \cdot 4 = 20,03 \%$$

$$2022 \text{ г.: } \widehat{Y}_{22} = 15,63 + 1,1 \cdot 5 = 21,13 \%$$

$$2023 \text{ г.: } \widehat{Y}_{23} = 15,63 + 1,1 \cdot 6 = 22,23 \%$$

Для более наглядного представления динамики фактических и выравненных значений децильного коэффициента в России за период с 2014–2020 гг. построим график (рис. 4).

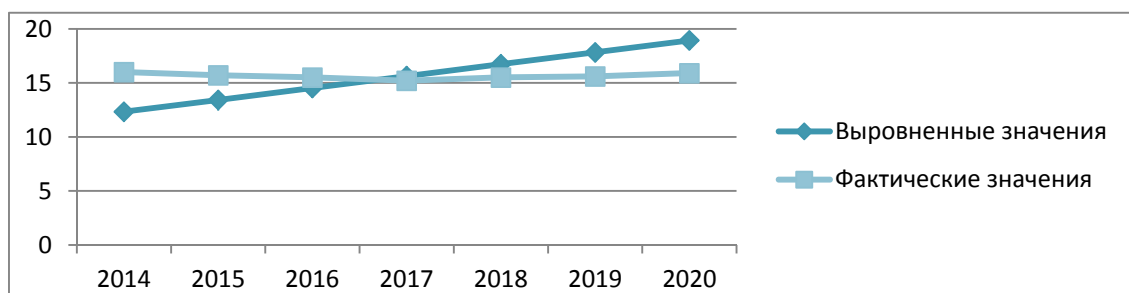


Рис. 4. Динамика фактических и выровненных значений децильного коэффициента, раз

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что децильный коэффициент фондов в РФ в 2022 году составит около 21,13 %, а в 2023 году – 22,23 %. Таким образом, неравенство в доходах населения будет возрастать.

Нами составлен прогноз основных макроэкономических показателей кадровой безопасности, а именно индекса производительности труда и децильного коэффициента в РФ на 2021–2023 гг. Для этого был использован статистический метод – экстраполяция. В результате в части проведенного исследования оба показателя имеют тенденцию к увеличению на среднесрочную перспективу.

#### **Совершенствование кадровой безопасности государства**

Нами выделяются следующие основные направления деятельности по оптимизации кадровой безопасности в системе экономической безопасности государства:

- разработка мер по стимулированию роста реальных доходов населения (формирование дополнительных механизмов государственной поддержки, прежде всего работающего населения);
- привязка программ занятости и поддержки безработных к целевым индикаторам кадровой безопасности, постоянный мониторинг данных показателей;
- стимулирование роста производительности труда, прежде всего за счет интенсивных факторов роста (внедрение новых технологий, оптимизация ресурсной базы, повышение качества образования и переподготовки и т. д.);
- создание условий для расширения емкости рынка труда за счет поддержки государством на основе частно-государственного партнерства сервисов цифровой экономики и вовлечения туда дополнительных трудовых ресурсов;
- другие мероприятия социального, экономического, культурного характера в части кадровой безопасности.

Таким образом, нами сделаны следующие выводы:

1. Предотвращению опасных разрушений в кадровой безопасности, сложившихся в ней социально-трудовых отношений, которые реализуют интересы организации, работника, а также региональных и государственных органов, способствует совокупность условий и факторов. По нашему мнению, сегодня на всех уровнях экономической безопасности преобладают правовые, экономико-социальные, субъектно-управленческие, инновационно-технологические и другие угрозы.

2. Нами сформулировано авторское определение данной дефиниции. Кадровая безопасность – это процесс минимизации рисков и нейтрализации угроз, связанных с персоналом, трудовыми ресурсами и человеческим потенциалом, их возможными деструктивными проявлениями и негативными тенденциями, оказывающими непосред-

ственное влияние на состояние экономической безопасности государства (региона, хозяйствующего субъекта) и его устойчивое социально-экономическое развитие.

3. С помощью статистического метода – экстраполяции нами спрогнозировано значение уровня децильного коэффициента и индекса производительности труда в России на период 2021–2023 гг. В ходе исследования было установлено, что децильный коэффициент будет непрерывно возрастать и достигнет к 2023 году 22,23 %, что является неблагоприятным для кадровой безопасности. Также увеличится и индекс производительности труда. Он достигнет к 2023 году 102,95 %.

4. В качестве мер по улучшению кадровой безопасности можно предложить: развивать систему медицинского страхования и здравоохранения, совершенствовать институты безопасности и охраны труда, обеспечивать население доступным жильем, возрождать отечественные традиции школьного образования. Следует также совершенствовать систему фильтрации кадров при их отборе, повышать степень публичности российских компаний, развивать системы корпоративного управления, повышать доходы среднего работника и принимать другие меры, способные повысить кадровую безопасность страны.

5. Оценка кадровой безопасности представляет собой формирование совокупности индикаторов и показателей, характеризующих ее состояние. Индикаторы (показатели) представляют собой предельные (пороговые) значения различных показателей социально-экономической деятельности учреждения. Выделение, систематизация и мониторинг угроз кадровой безопасности, а также предупреждение и нейтрализация угроз не только являются важными составляющими процесса функционирования кадровой безопасности в системе экономической безопасности любой социально-экономической системы, но и имеют большое значение для функционирования системы управления и использования персонала и трудовых ресурсов на различных уровнях социально-экономических систем.

### **Литература**

1. *Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Новоселова О.В., Суханкина Н.В.* Формирования стратегии управления кадровыми рисками организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2018. – Т. 9, № 2. – С. 63–69.
2. *Коваленко Т.В., Гринченко Е.В.* Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. – 2017. – № 3 (5). – С. 19–22.
3. *Козаченко А.В., Пономарев В.П., Ляшенко О.М.* Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизмы обеспечения: монография. – К.: Либра, 2003. – 280 с.
4. *Махмудова И.Н.* Влияние кадровых угроз на экономическую безопасность организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2020. – Т. 11, № 4 – С. 83–89.
5. *Никитина Т.В.* Инновационный подход к разработке программы отбора и найма молодых специалистов на государственную гражданскую службу // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2019. – Т. 10, № 1 – С. 60–64.
6. *Глушченко А.В., Кучерова Е.П., Юкина А.Ю.* Анализ труда и заработной платы органов внутренних дел в контексте кадровой безопасности // Международный бухгалтерский учет. – 2020. – № 7. – С. 755–776.
7. *Безрукова Н.А.* Как оценить показатели качества, используя экспертные мнения? // Руководитель автономного учреждения. – 2020. – № 7. – С. 60–72.

8. Долбилов А.В., Лошаков А.С. Обострение угроз экономической безопасности государства в условиях санкционного противостояния // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2017. – Т. 2, № 1. – С. 24–27.

9. Экономическая безопасность: учебник / под общ. ред. С.А. Коноваленко. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 521 с.

10. Экономическая безопасность. Практикум: учебное пособие / под общ. ред. С.А. Коноваленко. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 204 с.

### References

1. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Novoselova O.V., Sukhankina N.V. Formation of the personnel risk management strategy of the organization // Bulletin of the Samara University. Economics and management. 2018. V. 9. № 2 pp. 63–69.

2. Kovalenko T.V., Grinchenko E.V. Personnel security as an element of economic security of an enterprise // Innovative technologies in mechanical engineering, education and economics. 2017. № 3 (5). pp. 19–22.

3. Kozachenko A.V. Economic security of the enterprise: the essence and mechanisms of ensuring: monograph / A.V. Kozachenko, V.P. Ponomarev, O.M. Lyashenko. – K.: Libra, 2003. – 280 p.

4. Makhmudova I.N. The impact of personnel threats on the economic security of the organization // Bulletin of the Samara University. Economics and management. 2020. V. 11. No. 4 pp. 83–89.

5. Nikitina T.V. An innovative approach to the development of a program for the selection and recruitment of young specialists for the state civil service. // Bulletin of the Samara University. Economics and management. 2019. V. 10, № 1 pp. 60–64.

6. Glushchenko A.V., Kucheroва E.P., Yukina A.Yu. Analysis of labor and wages of internal affairs bodies in the context of personnel security // International accounting. 2020. № 7. pp. 755–776.

7. Bezrukova N.A. How to evaluate quality indicators using expert opinions? // Head of an autonomous institution. 2020. № 7. pp. 60–72.

8. Dolbilov A.V., Loshakov A.S. Aggravation of threats to the economic security of the state in the conditions of the sanctions confrontation // Economics and management: problems, solutions. 2017. Vol. 2. № 1. pp. 24–27.

9. Economic security: textbook / under the general ed. by S.A. Konovalenko. – Moscow: INFRA-M, 2021 – 521 p.

10. Economic security. Practicum: a textbook / under the general ed. of S.A. Konovalenko. – Moscow: INFRA-M, 2021. – 204 p.

*Поступила в редакцию 3 мая 2021 г.*

UDC 346.548 (075.8)

DOI: 10.21779/2500-1930-2021-36-2-7-19

### Threats and Challenges to Personnel Security in the System of Ensuring State Economic Safety

*N.G. Gadzhiev<sup>1</sup>, S.A. Konovalenko<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Dagestan State University; Russia, 367000, Makhachkala; M. Gadzhiev st., 43a; nazirhan55@mail.ru;

<sup>2</sup> *Ryazan branch of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*  
*V.Ya. Kikotya; Russia, 390043, Ryazan, 1st Krasnaya st., 18; sergejkonovale-*  
*ko26@gmail.com*

Nowadays the insider threat management in the system of economic security is the precondition for the stable state, region or enterprise development as well as their competitive growth. Neutralization of emerging challenges and threats to personnel security is becoming the most important task of ensuring the economic security of socio-economic systems.

The purpose of the scientific article was to study the theoretical aspects of economic labour safety in regards to personnel security of the state.

As a result of the research conducted, we found that personnel security is an integral part of the economic security of the state. The threats in the field of personnel security have a direct and indirect impact on the socio-economic development of society. In future, the system of criteria and indicators of the state personnel security was studied, their threshold values were recommended. Based on the forecast of the state's personnel security system with a focus on the macroeconomic indicators data, the authors formulated conclusions about the positive dynamics of the labor productivity index while maintaining a negative trend in the growth of income inequality (decile coefficient), and gave practical recommendations for improving the state personnel security.

Keywords: *personnel security, economic security, indicators, threats and challenges.*

*Received 3 May 2021*