

**УГРОЗЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ\***

В статье на основе обобщения теоретических подходов к понятиям «угроза безопасности», «кадровая угроза» выделены существенные характеристики исследуемых понятий (направленность угрозы кадровой безопасности, ее характер, субъект и объект), что позволило уточнить содержание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности. Установлено, что в качестве субъектов угроз кадровой безопасности организации выступают и работник, и работодатель в силу наличия у каждого из них жизненно важных интересов и желания защитить эти интересы, а в качестве объекта угроз — ресурсы работодателя (человеческие, информационные, финансовые и пр.). Систематизированы основные угрозы со стороны персонала организации и в его адрес, источники их возникновения и последствия реализации. Особое внимание уделено исследованию факторов, провоцирующих возникновение угроз кадровой безопасности организации.

*Ключевые слова:* кадровая безопасность; угроза кадровой безопасности; субъект кадровых угроз; объект кадровых угроз; факторы угроз.

N. V. KUZNETSOVA

*PhD in Economics, Associate Professor,  
Baikal State University of Economics and Law*

**ORGANIZATION'S PERSONNEL SECURITY THREATS**

The article defines the essence of the terms «security threat» and «personnel threat», namely, the targets of personnel security threats, their nature, subjects and objects, on the basis of summarizing the theoretical approaches to the notions. This elaboration enables to clarify the content of relations between subjects and objects of personnel security. It is determined that since both an employee and an employer have important interests they are willing to protect, each of them is a subject of personnel security threat, while the employer's resources (human, information, financial) are threats objects. The main threats which can originate from personnel and be aimed at the employers are classified, the sources of threats origin and possible consequences are also specified. Special attention is paid to the factors which provoke the emergence of personnel security threats in an organization.

*Keywords:* personnel security; personnel security threats; objects of personnel threats; factors of threats.

При решении проблем обеспечения безопасности организации важную роль играет изучение рисков и угроз, которые могут исходить от персонала организации и в его адрес. В этой связи актуальной задачей является рассмотрение сущности и содержания угроз кадровой безопасности, что позволяет комплексно представить внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить и сгруппировать факторы деструктивного характера, имеющие отношение к персоналу организации, и на этой основе разработать методические подходы к обеспечению ее кадровой безопасности.

Анализ экономической литературы по данной проблеме показывает, что российские исследователи к числу кадровых относят достаточно широкий спектр угроз. Так, Д. А. Кузнецов в качестве угроз кадровой безопасности рассматривает низкую благонадежность персонала, делинквентное и девиантное поведение сотрудников, неблагоприятный социально-психологический климат, низкую лояльность персонала, ошибки в подборе персонала, отсутствие высокой корпоративной культуры [10, с. 380]. К угрозам, исходящим от сотрудников, Г. К. Копейкин,

\* Статья подготовлена при финансовой поддержке государственного задания № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841 «Активизация ресурсного потенциала Прибайкальского региона как фактора его устойчивого социально-экономического развития» (номер государственной регистрации в ФГАНУ ЦИТИС 01201458900).

В. К. Потемкин относят нарушения порядка использования технических средств, создающие условия для несанкционированного доступа к конфиденциальной информации; нарушение установленного режима сохранности сведений конфиденциального характера и безопасности; нарушение установленного порядка финансовой отчетности в организации; преступные и иные противоправные действия по личным мотивам или в интересах третьих лиц [6, с. 65]. К угрозам безопасности фирмы М. И. Королев причисляет преднамеренные действия и ошибки сотрудников, а также преступные действия персонала из-за низкого профессионализма и недобросовестности [9].

Как следует из приведенного анализа, современное понимание кадровых угроз достаточно размыто, зачастую авторы ставят знак равенства между опасностью и кадровой угрозой, а в качестве последних рассматривают также условия (факторы), провоцирующие возникновение угроз кадровой безопасности организации.

Для уточнения содержания исследуемого понятия необходимо обратиться к изучению сущности угрозы безопасности. Анализ ее определений показывает, что в них так или иначе отражается возможность нанесения ущерба, вреда некоему субъекту, его интересам. При этом наиболее часто понятие «угроза» ассоциируется с опасностью [7]. Так, В. В. Водянова рассматривает угрозу безопасности предприятия как совокупность условий и факторов, создающих опасность его жизненно важным интересам [1, с. 25]. В. И. Ярочкин считает, что угроза безопасности — это опасность на стадии перехода из возможности в действительность, высказанное намерение или демонстрация готовности одних субъектов нанести ущерб другим [15, с. 42]. М. И. Королев рассматривает внешние угрозы как фиксируемые фирмой экзогенные факторы потенциально негативного действия [9, с. 36].

По мнению А. А. Прохожева, определение угрозы через опасность достаточно точно отражает объективную сущность рассматриваемого явления [13]. Вместе с тем, отождествлять угрозу с опасностью не верно. Как отмечает М. Ф. Гацко, общим в содержании угрозы и опасности является их возможность причинить ущерб, а отличия заключаются в характере, содержании субъектно-объект-

ных отношений, а также в степени готовности субъекта к причинению того или иного ущерба. В отличие от угрозы опасность носит гипотетический, часто безадресный характер, ее субъект и объект явно не выражены. Кроме этого опасность отличается возможная, мнимая готовность к нанесению ущерба, тогда как угрозу — реальные (явные) намерение и возможность его причинения [2, с. 25–26].

Исходя из проведенного анализа, можно заключить, что угроза безопасности носит конкретный, адресный характер, имеет субъект и объект угроз, а также выраженную направленность (нанесение ущерба).

Как отмечает В. И. Королев, субъекты угроз безопасности обладают возможностью деструктивной активности в отношении объекта безопасности и являются причиной возникновения опасной ситуации, которые представлены следующими элементами, порождающими данные типы угроз:

- носители угроз, в качестве которых могут выступать физические лица и социальные группы, формальные и неформальные структуры;

- источники угроз природного и техногенного характера, явлений и процессов [8].

При этом деструктивный (разрушающий) потенциал угроз может быть более мощным в силу ассоциированного взаимодействия и взаимного усиления его источников — конкурентов, групп влияния и др. [9, с. 83].

Изучение сущности субъектно-объектных отношений кадровой безопасности (рис. 1–2) позволяет заключить, что в их основе лежат угрозы безопасности, реализуемые субъектом угроз по отношению к объекту безопасности, которыми выступают ресурсы организации (материальные, человеческие, информационные и т. д.). При этом персонал организации может выступать одновременно и как субъект, и как объект угроз, а это значит, что угрозы кадровой безопасности носят двухвекторный, встречный характер.

При рассмотрении персонала в качестве субъекта угроз (см. рис. 1) объектом безопасности выступают ресурсы работодателя (информационные, интеллектуальные, материальные и пр.). В этом случае субъектом угроз кадровой безопасности могут быть не только работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. Обоснованным представляется включение в их состав соиска-

телей вакантной должности, а также бывших работников организации. Бывший работник, затаивший чувства обиды, раздражения и жажды мести, после увольнения может предпринять действия, направленные против компании: оспаривать решение руководства компании в суде, публиковать или распространять негативную информацию о деятельности компании, готовить физическую расправу над лицами, которых он считает виновными в своих проблемах, уничтожать документы, необходимые для продолжения работы ком-

пании, передавать важную информацию конкурентам и т. п.

В некоторых случаях вред организации могут нанести и соискатели вакантной должности. Зачастую «псевдосоискатели» могут быть представителями конкурирующих организаций, криминальных структур, хедхантерами.

В случае рассмотрения персонала в качестве объекта безопасности (см. рис. 2) субъектом угроз могут выступать работодатель, криминальные структуры, социальное окружение и т. д.

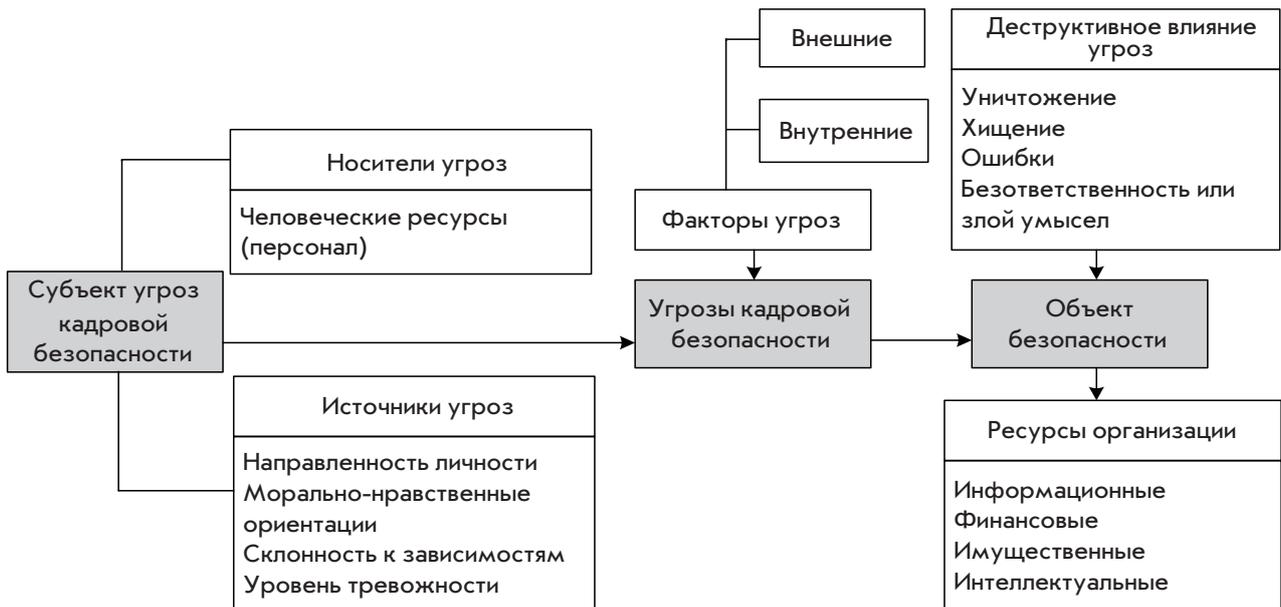


Рис. 1. Содержание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности в ситуации «персонал — субъект угроз»

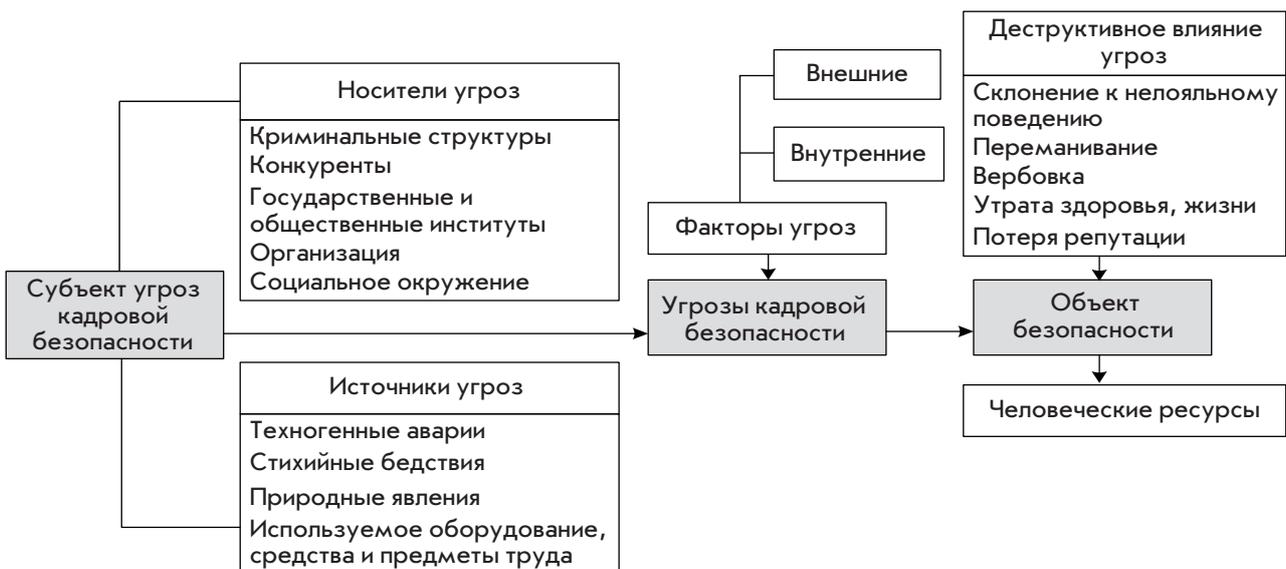


Рис. 2. Содержание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности в ситуации «персонал — объект угроз»

Таким образом, человеческие ресурсы как объект кадровой безопасности имеют двойственную природу. С одной стороны, они нуждаются в защите, с другой, могут выступать в качестве источника угроз и опасностей.

Обозначенная специфика субъектно-объектных отношений кадровой безопасности во многом объясняется тем, что кадровая безопасность — сложная многоуровневая система, в которой непрерывно происходят процессы взаимодействия и противоборства жизненно важных интересов работника, работодателя с угрозами этим интересам, как внутренними, так и внешними. При этом в качестве субъектов и источников угроз кадровой безопасности одновременно выступают как персонал, который обладает возможностью деструктивной активности в отношении ресурсов организации, так и сама организация (вернее, неэффективная система обеспечения безопасности, управления персоналом), а залогом обеспечения кадровой безопасности является сбалансированность

жизненно важных интересов всех участников социально-трудовых отношений.

С позиции обеспечения кадровой безопасности важной задачей представляется систематизация основных угроз со стороны персонала организации и в его адрес, реализация которых может нанести потенциальный или реальный ущерб. Это требует формирования совокупности опасных факторов (определения угроз кадровой безопасности организации, источников их возникновения), которые нарушают кадровую безопасность.

Угрозы безопасности организации со стороны персонала и в его адрес различаются как источниками возникновения, видами их деструктивной направленности, так и последствиями реализации (рис. 3). По своей сути они в большинстве случаев являются антропогенными, поскольку создаются деятельностью людей и социальных групп (конкурентов, клиентов, работников и т. д.). Степень влияния человеческого фактора на безопасность организации различна. В одних случаях угрозы

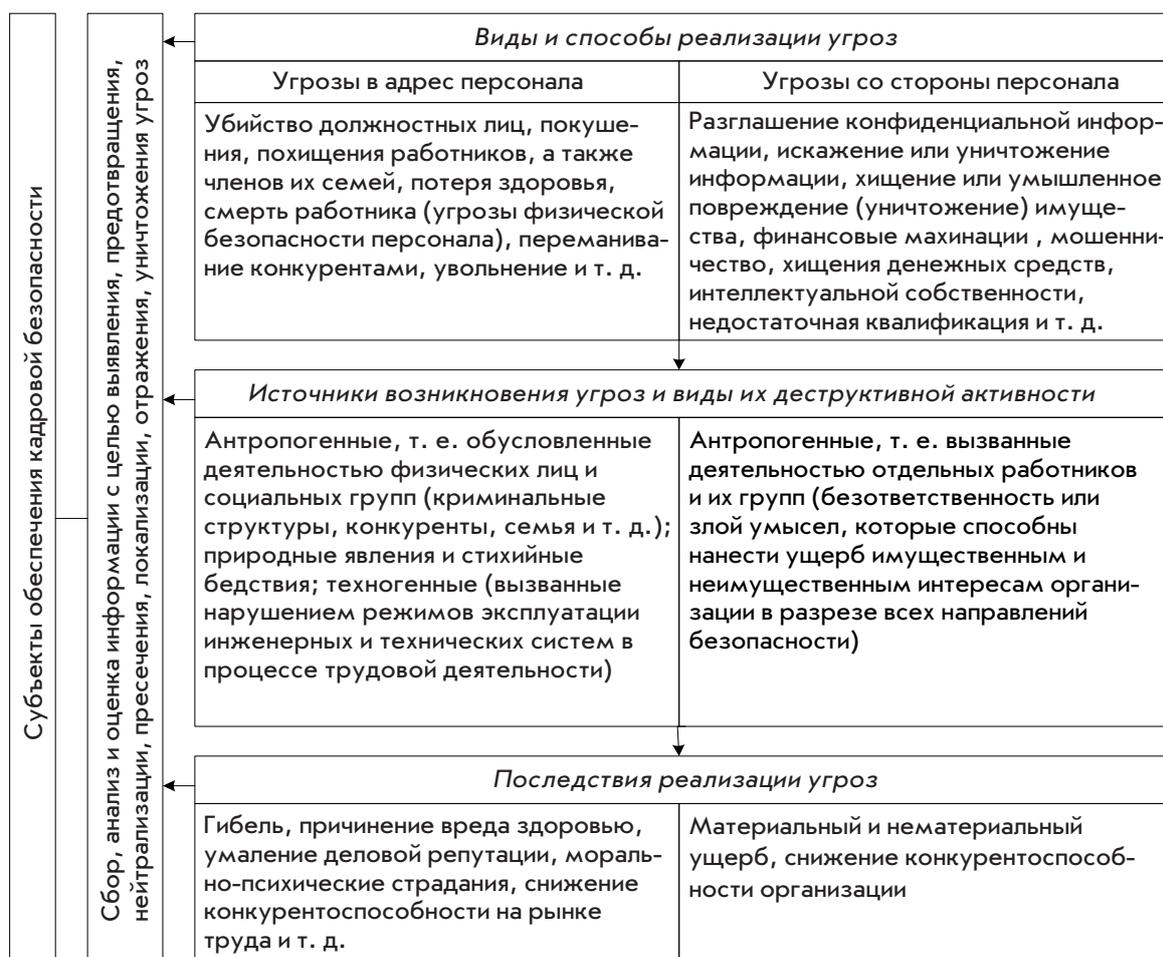


Рис. 3. Общее представление об угрозах кадровой безопасности организации

вызывает низкая квалификация персонала организации, в других, сознательная деятельность, направленная на причинение ущерба, в-третьих, неосознанные действия и ошибки работников.

При рассмотрении проблемы обеспечения кадровой безопасности организации отдельного внимания заслуживает изучение факторов, провоцирующих возникновение угроз кадровой безопасности организации и создающих опасность реализации ее интересов. К числу таких можно отнести:

- низкий уровень или отсутствие внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса. Зачастую угрозы кадровой безопасности приводят к игнорированию интересов наемного персонала, а невыполнение обязательств перед работниками (задержки выплаты или уменьшение заработной платы, незаконное увольнение и т. д.) провоцирует недобросовестное поведение со стороны сотрудников;

- отсутствие корпоративной культуры, которая подразумевает нетерпимость ко всем противоправным действиям как со стороны руководства компании, так и ее персонала, формирование необходимых морально-нравственных ценностей и норм в отношении поведения работодателя и работников;

- низкая эффективность контроля на этапах найма и отбора персонала в процессе трудовой деятельности, а также отсутствие грамотной политики высвобождения работников, что способствует совершению ими недобросовестных поступков;

- недостаточная проработка локальной нормативно-правовой базы в области обеспечения безопасности бизнеса, отсутствие эффективной системы обучения персонала основам противодействия угрозам кадровой безопасности;

- неэффективная система мотивации добросовестного поведения персонала [12; 14].

Вместе с тем, очевидно, что условия и факторы, провоцирующие возникновение кадровых угроз организации, носят не только внутренний, но и внешний характер. Это вызвано тем, что организация выступает частью национальной экономики, что предопределяет существование общих угроз кадровой безопасности, обусловленных едиными тенденциями развития страны, а также особенностями воспроизводства и капитализации ее ключево-

го актива — человеческих ресурсов. С другой стороны, она выступает частью региональной экономики, что обуславливает возникновение соответствующих рисков и угроз, специфика которых определяется ресурсными, природно-климатическими и социально-экономическими региональными особенностями. И, наконец, организация выступает относительно обособленным, самостоятельным субъектом хозяйственной деятельности, что предопределяет существование специфичных, характерных именно для этой организации, кадровых угроз. В результате состояние кадровой безопасности организации складывается под воздействием большой совокупности внешних и внутренних факторов.

Изучение условий и факторов, оказывающих негативное влияние на состояние и развитие человеческих ресурсов, а также разновидностей угроз безопасности по природе их возникновения, позволяет выделить политические, экономические, демографические, социальные, технико-технологические, экологические, правовые, этнокультурные их разновидности. На наш взгляд, именно такой вариант структуризации может быть использован при изучении угроз кадровой безопасности, а также их факторов, поскольку позволяет комплексно представить кадровые угрозы и опасности, формируемые на различных уровнях.

Отмеченное обстоятельство предопределяет необходимость изучения и выявления общих угроз кадровой безопасности организации, складывающихся на федеральном и региональном уровнях, носящих институциональный системный характер, а также определения специфичных угроз, характерных для конкретной организации.

Учитывая сложность и масштабность поставленной задачи, предлагаем в рамках настоящего исследования остановиться на изучении лишь некоторых факторов угроз кадровой безопасности современной организации. К числу важнейших из них можно отнести ослабление традиционных моральных и нравственных ценностей российского населения, снижение лояльности наемного персонала, широкое распространение внеправовых практик регулирования социально-трудовых отношений.

Исследования Института социологии РАН за 1993–2011 гг. показывают, что годы ре-

форм «стали серьезным испытанием для россиян, заметно пошатнув их ценностные устои и нормы поведения. Трудности социально-экономической адаптации подтолкнули многих россиян к тому, чтобы освободиться от лишнего «морального груза», научиться обходить нормы, диктуемые им обществом и государством. Игнорирование традиционных моральных предписаний стало экономически и социально выгодным — продвижение по социальной лестнице заметно легче давалось людям, не обремененными моральными нормами» [4, с. 237].

Морально-нравственная деградация населения негативным образом повлияла и на трудовую ментальность россиян. Многие работники, будучи подвержены «синдрому выживания», полагают, что любые средства хороши, если они ведут к достижению главной цели — сохранению хорошей работы, удачному карьерному продвижению, получению прибавки к заработной плате и т. п. [5, с. 195].

Кроме того, переход к рыночной экономике способствовал снижению лояльности российских работников, что проявляется в росте числа инициативных увольнений, увеличении противоправных действий со стороны персонала.

Оценка масштабов трудовой мобильности работников свидетельствует о снижении длительности отношений занятости. Как отмечает И. О. Мальцева, «если в 1994 г. самыми распространенными были трудовые отношения, длящиеся 10–20 лет (21 % работников), то сегодня наиболее высока концентрация работников в группе занятых на том же предприятии менее года (чуть более четверти всех занятых). При этом значительно снизилась распространенность длительных отношений с одним работодателем: если 11 лет назад более чем 10-летний специфический трудовой стаж встречался в 32 % случаев, то в 2005 г. лишь 23 % занятых работали на своих предприятиях более 10 лет» [11, с. 10].

В среднем показатель уровня увольнений в 2000–2005 гг. оказывается более высоким, чем в 1994–1996 гг., т. е. масштабы прекращения трудовых отношений увеличились. Исследования, проведенные В. Е. Гимпельсоном, Р. И. Капелюшниковым, свидетельствуют о преимущественно добровольном характере высвобождений персонала как в

целом по экономике, так и на промышленных предприятиях России (табл. 1).

Таблица 1

**Показатели движения рабочей силы в 2008–2010 гг., %**

Коэффициент	Экономика в целом			Промышленность		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Выбытия	32,6	30,5	28,2	35,4	32,6	28,9
Добровольных увольнений	26,0	22,7	21,2	25,2	20,2	19,4

Источник: [3, с. 38–39].

Данные экспертного опроса, проведенного кафедрой экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права в 2011 и 2013 гг. на предприятиях Иркутской области, в ходе которого было опрошено 85 и 133 чел. соответственно, подтверждают значимость проблемы увольнения высококвалифицированного персонала (рис. 4).

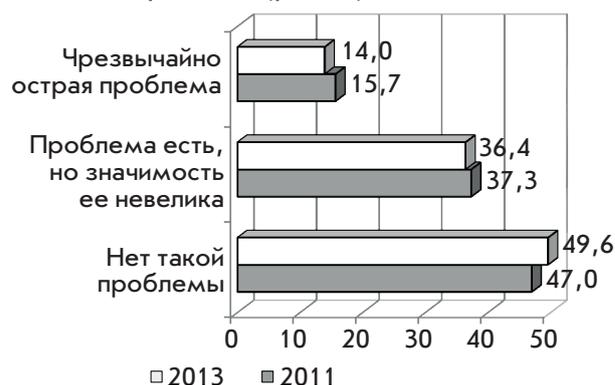


Рис. 4. Оценка степени значимости проблемы увольнения высококвалифицированного персонала в 2011–2013 гг., % от общего количества опрошенных экспертов

Ущерб участникам социально-трудовых отношений наносит их параллельная и встречная девиация, т. е. когда установленные нормы и правила нарушаются как персоналом, так и работодателями.

Анализ значимости проблем в области социально-трудовых отношений свидетельствует о достаточно широком использовании на предприятиях России в целом и Иркутской области в частности внеправовых практик их реализации. Так, согласно данным социологического опроса наемного персонала региона, которое было проведено в 2013 г. (452 чел.), по устной договоренности трудятся 8,4 % от общего числа опрошенных. Нарушения дей-

ствующего законодательства работодателями Иркутской области касаются в основном вопросов заключения, изменения и расторжения трудового договора, оплаты труда, а также предоставления гарантий и компенсаций (табл. 2).

В результате широкого применения внеправовых практик регулирования трудовых отношений получили распространение такие проблемы, как неформальная занятость, отступление работодателями от заранее достигнутых договоренностей в отношении размера заработной платы, поручение работ, не пред-

усмотренных трудовым договором, расторжение трудового договора с работниками без должных к тому оснований и многие другие.

В условиях, когда нарушаются трудовые права, работники вынуждены искать средства защиты от опасностей, возникающих в процессе реализации социально-трудовых отношений, причем зачастую в качестве таковых выступает неблагонадежное поведение персонала.

Данные проведенного исследования указывают на распространенность проблемы деструктивного поведения персонала (табл. 3).

Таблица 2

**Оценка степени значимости проблем в области социально-трудовых отношений, %**

Проблема	Оценка значимости проблемы		
	Нет такой проблемы	Проблема есть, но значимость ее невелика	Чрезвычайно острая проблема
Выплата заработной платы в конвертах	69,8	24,5	5,7
Поручение работ, не предусмотренных трудовым договором	52,4	39,8	7,8
Перевод бессрочных трудовых отношений в срочные	80,6	16,9	2,5
Принуждение к увольнению по собственному желанию	64,4	30,0	5,6
Выплата заработной платы в меньшем размере, чем положено	65,4	29,3	5,3
Неофициальное оформление трудовых отношений	70,3	22,8	6,9
Увеличение объемов работ без повышения оплаты труда	46,2	42,3	11,5
Полная или частичная неоплата больничных листов	73,2	19,4	7,4
Задержки выплаты заработной платы	67,7	26,7	5,6
Нарушение этических, моральных норм взаимоотношений между коллегами, работниками и руководством	62,9	31,4	5,7

Таблица 3

**Оценка степени распространенности различных форм деструктивного поведения персонала, занятого в организациях Иркутской области, %**

Форма деструктивного поведения	Оценка значимости проблемы		
	Нет такой проблемы	Проблема есть, но значимость ее невелика	Чрезвычайно острая проблема
Использование служебного положения в личных целях	62,9	35,6	1,5
Отлынивание (индифферентность по отношению к существующим проблемам)	41,4	51,1	7,5
Сознательно допускаемая халатность, небрежное отношение к оборудованию при мнимом исполнении всех норм и правил и т. д.	63,9	32,3	3,8
Нарушение установленных норм эксплуатации оборудования с целью увеличения личного заработка	80,5	18,7	0,8
Ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, небрежность при их выполнении	30,8	62,4	6,8
Вымогательство, сопровождающееся, например, угрозой увольнения	90,0	9,2	0,8
Завышение нанимаемым работником при трудоустройстве своих реальных способностей, навыков, знаний	57,9	39,8	2,3
Соккрытие реальных причин трудоустройства и продолжительности работы	68,4	26,3	5,3
Мошенничество	83,2	13,0	3,8
Кражи, воровство персонала	72,2	21,0	6,8
Саботаж	88,7	9,8	1,5

Так, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, небрежность при их выполнении к числу значимых проблем отнесли 69,2 % от общего числа опрошенных экспертов, отлынивание — 58,6 %, использование служебного положения в личных целях — 37,1 %. Распространенной формой девиации, которая носит оппортунистический характер, является сознательно допускаемая персоналом халатность, небрежное отношение к оборудованию при мнимом исполнении всех норм и правил (36,1 % экспертов).

Можно отметить, что основными факторами угроз кадровой безопасности региона являются также низкая удовлетворенность работающего населения условиями жизни в регионе, недостаточно благоприятные перспективы трудоустройства на высокооплачиваемую работу. К числу причин, способствующих снижению кадровой безопасности региона, можно отнести процессы, протекающие в социально-трудовой сфере Иркутской области, в числе которых теневая занятость,

нарушение прав наемного персонала, безработица и другие.

Проведенное исследование доказало, что персонал является активным субъектом угроз с ярко выраженной деструктивной направленностью в отношении преимущественно информационной и имущественной безопасности организаций. Угрозы кадровой безопасности носят встречный характер. Таковую же направленность носит и недобросовестность в трудовых отношениях, поскольку она характерна как для российских работодателей, так и для наемного персонала.

На основе рассмотрения теоретических подходов к сущности и содержанию понятия «угроза кадровой безопасности» считаем правомерным в качестве такового понимать совокупность условий и факторов, которые создают опасность жизненно важным интересам участников социально-трудовых отношений, препятствуют эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов.

#### Список использованной литературы

1. Водянова В. В. Экономическая безопасность. Системное представление / В. В. Водянова. — М. : ГУУ, 2010. — 177 с.
2. Гацко М. Ф. О соотношении понятий «угроза» и «опасность» / М. Ф. Гацко // Обозреватель—Observer. — 1997. — № 7 (90). — С. 24–29.
3. Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капельюшников, З. А. Рыжикова. — М. : Изд. дом ВШЭ, 2012. — 45 с.
4. Двадцать лет реформ глазами россиян (опыт многолетних социологических замеров) : аналит. докл. РАН / под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, В. В. Петухова. — М. : Весь мир, 2011. — 304 с.
5. Козырева П. М. Доверие и его роль в консолидации российского общества / П. М. Козырева // Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение / под ред. М. К. Горшкова. — М. : Новый хронограф, 2010. — С. 160–199.
6. Копейкин Г. К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом / Г. К. Копейкин, В. К. Потемкин. — СПб. : СПбГУЭФ, 2008. — 116 с.
7. Корнилов М. Я. Экономическая безопасность России: основы теории и методологии исследования / М. Я. Корнилов. — М. : Изд-во РАГС, 2005. — 154 с.
8. Королев В. И. Методология построения модели угроз безопасности территориально-распределенных объектов / В. И. Королев // Технология техносферной безопасности : интернет-журнал. — 2013. — № 2 (48). — URL : <http://ipb.mos.ru/ttb>.
9. Королев М. И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии / М. И. Королев. — М. : Экономика, 2011. — 348 с.
10. Кузнецов Д. А. Подходы к анализу угроз кадровой безопасности в фармации / Д. А. Кузнецов // Вестник новых медицинских технологий. — 2012. — Т. XIX, № 2. — С. 380–383.
11. Мальцева И. О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? / И. О. Мальцева. — М. : ГУ ВШЭ, 2007. — 48 с.
12. Озерникова Т. Г. Внутрикорпоративная социальная ответственность: трансформация в условиях кризиса / Т. Г. Озерникова // Управленец. — 2009. — № 3–4. — С. 40–44.
13. Прохожев А. А. Общая теория национальной безопасности / А. А. Прохожев. — М. : Изд-во РАГС, 2005. — 344 с.
14. Солодова Н. Г. Корпоративная культура и трудовая комфортность работников в условиях организационных преобразований / Н. Г. Солодова // Управление развитием персонала. — 2007. — № 1. — С. 52–56.
15. Ярочкин В. И. Секьюритология — наука о безопасности жизнедеятельности / В. И. Ярочкин. — М. : Ось-89, 2000. — 400 с.

References

1. Vodyanova V. V. *Ekonomicheskaya bezopasnost. Sistemnoe predstavlenie* [Economic security. The system overview]. Moscow, GUU Publ., 2010. 177 p.
2. Gatsko M. F. On correlation between the terms «threat» and «danger». *Obozrevatel – Observer*, 1997, no. 7 (90), pp. 24–29 (in Russian).
3. Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I., Ryzhikova Z. A. *Dvizhenie rabochikh mest v rossiiskoi ekonomike: v poiskakh sozidatel'nogo razrusheniya* [Movement of jobs in the Russian economy: in search of constructive destruction]. Moscow, VShE Publ., 2012. 45 p.
4. Gorshkov M. K., Krumm R., Petukhov V. V. (eds) *Dvadsat let reform glazami rossiyan (opyt mnogoletnikh sotsiologicheskikh zamerov)* [Twenty years of reform through the eyes of the Russians (experience of long-term sociological assessments)]. Moscow, The Whole World Publ., 2011. 304 p.
5. Kozyreva P. M. Trust and its role in consolidation of the Russian society. In Gorshkov M. K. (ed.) *Sotsialnye faktory konsolidatsii Rossiiskogo obshchestva: sotsiologicheskoe izmerenie* [Social factors of the Russian society consolidation: sociological assessment]. Moscow, New Chronograph Publ., 2010. Pp. 160–199 (in Russian).
6. Kopeikin G. K., Potemkin V. K. *Ekonomicheskaya bezopasnost v sisteme upravleniya personalom* [Economic security in personnel management system]. Saint Petersburg, SPbGUEF Publ., 2008. 116 p.
7. Kornilov M. Ya. *Ekonomicheskaya bezopasnost Rossii: osnovy teorii i metodologii issledovaniya* [Economic security of Russia: theory basics and research methodology]. Moscow, RAGS Publ., 2005. 154 p.
8. Korolev V. I. Methodology of constructing models of territory distributed objects security threats. *Tekhnologiya tekhnosfernoi bezopasnosti – Technosphere security technology*, 2013, no. 2 (48). Available at: <http://ipb.mos.ru/ttb> (in Russian).
9. Korolev M. I. *Ekonomicheskaya bezopasnost firmy: teoriya, praktika, vybor strategii* [Company's economic security: theory, practice, strategy selection]. Moscow, Economics Publ., 2011. 348 p.
10. Kuznetsov D. A. Approaches to the analysis of menaces of personnel safety in pharmacy. *Vestnik novykh meditsinskikh tekhnologii – The Herald of New Medical Technologies*, 2012, vol. XIX, no. 2, pp. 380–383 (in Russian).
11. Maltseva I. O. *Trudovaya mobilnost i stabilnost: naskolko vysoka otdacha ot spetsificheskogo chelovecheskogo kapitala v Rossii?* [Labor mobility and stability: what is the return on specific human capital in Russia?]. Moscow, GU VShE Publ., 2007. 48 p.
12. Ozernikova T. G. Incorporate social responsibility: transformation in crisis. *Upravlenets – Manager*, 2009, no. 3–4, pp. 40–44 (in Russian).
13. Prokhozhev A. A. *Obshchaya teoriya natsionalnoi bezopasnosti* [General theory of national security]. Moscow, RAGS Publ., 2005. 344 p.
14. Solodova N. G. Corporate culture and comfortable working conditions under organizational changes. *Upravlenie razvitiem personala – Personnel development management*, 2007, no. 1, pp. 52–56 (in Russian).
15. Yarochkin V. I. *Sekyuritologiya – nauka o bezopasnosti zhiznedeyatelnosti* [Securitology is the science of life safety]. Moscow, Os-89 Publ., 2000. 400 p.

Информация об авторе

Кузнецова Наталья Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: [trud@isea.ru](mailto:trud@isea.ru).

Author

Kuznetsova Natalia Victorovna — PhD in Economics, Associate Professor, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: [trud@isea.ru](mailto:trud@isea.ru).