

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Введение…………………………………………………………………………………………………………........ | | | 3 |
| 1 | Теоретические аспекты исследования управления персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности организации..………………… | | 5 |
|  | 1.1 | Понятие и сущность экономической безопасности организации ………… | 5 |
|  | 1.2 | Роль управления персоналом в обеспечении экономической безопасности организации……………...……………………………………………………… | 10 |
| 2 | Анализ и оценка кадровой безопасности АО «КПАС» ………………………………… | | 15 |
|  | 2.1 | Общая характеристика АО «КПАС»………………………………………………..... | 15 |
|  | 2.2 | Анализ и оценка управления персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС».. …..…..…..…..…..…..….. | 20 |
|  | 2.3 | Направления повышения эффективности управления персоналом АО «КПАС» в разрезе экономической безопасности ……………………………….... | 26 |
| Заключение……………………………………………………………………………………………………............ | | | 32 |
| Список использованных источников…………......................................................................................... | | | 35 |
| Приложение А Бухгалтерская отчетность АО «КПАС» 2021-2023 гг………………..... | | | 39 |

**Введение**

Актуальность темы исследования заключается в том, что обеспечение экономической безопасности предприятия является важнейшим фактором результативности работы предприятия и его экономического развития. Одним из главных факторов для обеспечения экономической безопасности является оценка управления персоналом на предприятии. Кадровая безопасность, как одно из направлений экономической безопасности, направлена на работу с персоналом, совершенствование его образования, совершенствование структуры, метода приема и отбора персонала, разработку критериев мотивации, улучшения условий труда, установление правил поведения на рабочем месте и в рабочее время, повышение оперативности работы кадрового состава. Усовершенствовать кадровую политику возможно путем снижения затрат на реализацию управления кадровыми процессами.

Целью работы является изучить управление персоналом как фактор обеспечения экономической безопасности организации.

Для того, чтобы достигнуть цели, необходимо решение следующих задач:

– раскрыть понятие и сущность экономической безопасности организации;

– определить роль управления персоналом в обеспечении экономической безопасности организации;

– дать общую характеристику АО «КПАС»;

– провести анализ и оценить управление персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС»;

– предложить направления повышения эффективности управления персоналом АО «КПАС» в разрезе экономической безопасности.

Объектом исследования является персонал АО «КПАС».

Предметом исследования являются экономические отношения, складывающиеся по поводу управления персоналом как фактором обеспечения экономической безопасности организации.

При выполнении курсовой работы применялись методы научного исследования: анализ, причинно-следственные методы, сравнение, дедукция, графической интерпретации изученной информации, аналогии, прогнозирования.

В процессе написания курсовой работы были использованы труды ведущих отечественных и зарубежных авторов, современных экономистов, посвященные теме исследования, Интернет-ресурсы.

Работа состоит из введения, двух глав (5 параграфов), заключения, списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы, определены задаччи, объект и предмет исследования, теоретико-методологическая и информационная база.

В заключении изложены основные выводы и результаты проведенного исследования, обеспечивающие достижение цели работы и решение поставленных задач.

**1 Теоретические аспекты исследования управления персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности организации**

**1.1 Понятие и сущность экономической безопасности организации**

Понятие «экономическая безопасность» – относительно новое в экономической теории. Официальное определение понятие было сформулировано 13 мая 2017 года Указом Президента Российской Федерации от 13.05.2017 № 208 [30] и звучит оно следующим образом: «Экономическая безопасность – состояние защищенности национальной экономики от внутренних и внешних угроз, при котором обеспечиваются экономический суверенитет страны, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов Российской Федерации».

Одним из условий выживания организации в конкурентной борьбе является обеспечение ее экономической безопасности. Этот факт поспособствовал разработке понятия «экономическая безопасность».

В экономической литературе до сих пор идут споры о сущности и содержании экономической безопасности. Исследователи так и не пришли к единому мнению по определению понятия экономической безопасности, принципах определения ее содержания, что является основополагающими факторами и критериями безопасности – наличие угроз, осуществление конкретных функций или обоснование экономической безопасности как состояния системы.

В целом понятие экономическая безопасность трактуется двумя подходами. Первый подход говорит о том, что безопасность следует позиционировать как отсутствие негативных факторов, прямо или косвенно, изнутри или извне влияющих на его деятельность, что обеспечивает стабильность жизнедеятельности предприятия, его финансовую устойчивость и возможность состязаться с конкурентами в имеющихся условиях рынка.

Второй же подход говорит о том, что экономическая безопасность – это некая защищенность предприятия от факторов внешнего и внутреннего воздействия, которая одновременно обеспечивает его успешное функционирование и дает возможность достижения его основной цели создания и основания – получение прибыли. Все это основывается на надежной системе мер, которые способствуют отражению и защите предприятия от рисков и угроз. [19]

Ученые выделили несколько определений термина экономическая безопасность, отраженные в таблице 1.

Таблица 1 – Толкование авторами понятия «экономическая безопасность»

|  |  |
| --- | --- |
| Автор | Толкование |
| В. Сенчагов | Экономическая безопасность – это состояние экономики и институтов власти, при котором обеспечивается гарантированная защита национальных интересов [11] |
| Л. Кормишкина | Экономическая безопасность – это состояние защищенности от негативных воздействий и нанесения вреда хозяйственной деятельности, поддержание экономики на том уровне развития, который обеспечивал бы нормальную жизнедеятельность населения, возможности дальнейшего экономического роста [11] |
| И. Митина | Экономическая безопасность – это такое состояние экономики, которое характеризуется устойчивостью, иммунитетом к воздействию внутренних и внешний факторов, нарушающих нормальное функционирование общественного воспроизводства[11] |
| Т. Корнеева | Экономическая безопасность – качественная характеристика экономической системы, определяющая ее способность поддерживать нормальные условия жизнедеятельности населения, устойчивое обеспечение ресурсами развития народного хозяйства [11] |
| B. Шлыков | Экономическая безопасность состоит из угроз, оказывающих негативное влияние на функционирование предприятия [28] |
| A. Козаченко | Экономическая безопасность определяет состояние экономической системы без ссылок на какие бы то ни было угрозы [28] |
| В. Ярочкин | Сущность экономической безопасности выражается в обеспечении сохранения коммерческой тайны и защита информации [28] |

Можно заметить, что авторы обращают внимание на то, что экономическая безопасность есть система. Подводя итог вышеизложенного, можно определить экономическую безопасность как состояние экономики и институтов власти, при котором обеспечиваются гарантированная защита национальных интересов, гармоничное, социально направленное развитие страны в целом, достаточный экономический и оборонный потенциал даже при наиболее неблагоприятных вариантах развития внутренних и внешних процессов.

Целью экономической безопасности предприятия является снижение и устранение потенциальных угроз и вероятных рисков, максимально эффективно используя имеющиеся у компании ресурсов и потенциала.

На данный момент можно представить следующую классификацию экономической безопасности по масштабу:

– международная;

– национальная;

– региональная;

– безопасность организации;

– безопасность личности [11].

В данной работе рассмотрена именно экономическая безопасность организации. Поскольку подход к обеспечению экономической безопасности организации комплексный, необходимо помнить ее функциональные составляющие [11], [28]:

– финансовую – анализ экономической деятельности субъекта, а также оценки его конкурентоспособности;

– кадровую – качественный состав кадров и оценка их профессионализма;

– технико-технологическую – анализ рынка технологий и поиск внутренних резервов улучшения используемых технологий;

– политико-правовую – анализ и оценка угроз, на которые оказывают влияние изменение в политической деятельности государства;

– экологическую – внедрение новых технологий, осуществление природоохранных мероприятий;

– информационную – сбор и анализ всех видов информации, связанных с деятельностью предприятия;

– рыночную – защита от неэффективной модели поведения на рынке, ошибок в политике ценообразования продукции.

В настоящее время выделяют различные классификации угроз экономической безопасности предприятия. По отношению к субъекту угрозы могут быть внешними и внутренними (таблица 2).

Таблица 2 – Классификация угроз экономической безопасности предприятия [28]

|  |  |
| --- | --- |
| Внешние угрозы | Внутренние угрозы |
| – политическая и экономическая нестабильность;  – повышение потребителями требований к качеству продукции предприятия при уменьшении объема потребления;  – изменение структуры рынка товаров и услуг;  – изменение условий финансирования и усложнение процесса привлечения кредитных ресурсов;  – низкий уровень ресурсосбережения и т.д. | – увеличение себестоимости продукции в результате неэффективной организации производственных и управленческих процессов;  – управленческие расходы в результате отсутствия оптимизации систем бюджетного управления, управленческой учетной политики, финансового планирования и финансового анализа на предприятии;  – медленное реагирование и корректировка производственных и управленческих процессов в случае изменения требований внешней среды и т.д. |

Управление финансово-экономической деятельностью предприятия осуществляется при помощи определенных принципов управления. Рассмотрим основные принципы обеспечения финансово-экономической безопасности предприятия (таблица 3).

Таблица 3 – Принципы управления экономической безопасностью предприятия [28]

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Описание принципа |
| Принцип законности | Направлен на разработку системы безопасности на основе и в соответствии с действующим законодательством России и нормативными актами по безопасности предприятия; принятие управленческих решений, не противоречащих действующему законодательству |
| Принцип системности построения | Направлен на взаимосвязь и согласованность всех элементов системы управления финансово-экономической безопасностью предприятия |
| Принцип экономической целесообразности | Эффективность работы системы безопасности должна быть выше ее стоимости |
| Принцип эффективности управленческих решений | Расходы на мероприятия по ликвидации, нейтрализации или минимизации угроз финансово-экономическим интересам предприятия должны быть меньше, чем возможные убытки от их реализации |
| Принцип результативности | Обеспечение развития предприятия при своевременном предупреждении и/или эффективном преодолении негативного влияния угроз |
| Принцип оптимизации расходов | Контроль целесообразности уровня и объема расходов на предупреждение и/или преодоление угроз |
| Принцип обоснованности | Направлен на контроль использования современных достижений науки и техники, предоставление надежной защиты на определенных уровнях безопасности, при обеспечении экономической безопасности предприятия |

Соблюдение перечисленных принципов позволяет сформировать надежную систему экономической безопасности предприятия и обеспечивать ее стабильное функционирование. [28]

Таким образом, контроль и реализация системы обеспечения экономической безопасности предприятий позволит прогнозировать угрозы экономической безопасности, вовремя их устранять и качественно воздействовать на общее финансовое состояние конкретного предприятия, что, в дальнейшем, положительным образом будет отражаться на деятельности самого предприятия, а также окажет влияние на оздоровление экономики страны в целом.

**1.2 Роль управления персоналом в обеспечении экономической безопасности организации**

Отдел по работе с персоналом непосредственно связан со службой экономической безопасности на предприятии. Имея на предприятии такую службу, руководство предприятия уверенно, оно защищено от угроз внешней и внутренней среды, и обеспечивается такая безопасность посредством реализации определенного массива управленческих решений, направленных, в том числе, на кадровую безопасность, которая распространяется на систему управления персоналом [5].

Сначала дадим характеристику понятию «управление персоналом». Чумак Е.В. считает, что данное определение необходимо рассматривать следующим образом: «Под управлением персоналом понимается специфическая управленческая деятельность, ориентированная на людей, поскольку главным аспектом этой деятельности выступает человек, который входит в различные социальные группы» [24].

Другое определение дает автор В. Веснин, ориентируясь на позицию понятия П. Егоршина: «Под управлением персонала необходимо рассматривать управление человеком в его жизнедеятельности, ориентированное на создание оптимальных условий для его благоприятного развития на различных уровнях: интеллектуального, физического и психологического развития, создание устойчивых трудовых отношений, повышение мотивации и стимулирование труда и получение от сотрудников максимальной отдачи в целях получения высокой прибыли предприятия»[ 24].

Рассмотрев все перечисленные определения, можно отметить, что под управлением персонала рассматриваются совокупные методы, приемы, формы, принципы и установки организации деятельности с кадрами, которые осуществляются от руководства предприятия, но ориентированы на повышение деятельности кадров – человеческих ресурсов в целях обеспечения эффективной работы и создание оптимальных условий труда для развития личности человека. Кроме того, управление персоналом является приоритетным направлением повышения эффективной деятельности предприятия.

Понятие кадровой безопасности охватывает широкую сферу хозяйственной деятельности организации и, в соответствии с этим, множество авторов предлагают различные определения данному термину.

Так, С.В. Фатеева трактует кадровую безопасность предприятия как состояние надежности персонала, а также осуществляемых мер по отбору, расстановке, перемещению, подготовке и переподготовке, увольнению сотрудников. Все это, по ее мнению, создает защиту экономических интересов предприятия от внутренних угроз и рисков и отражает высокий уровень надежности работников [26].

Г.Е. Крохичева считает, что «Кадровая безопасность – это состояние человеческого капитала, гармонично взаимодействующего с друг другом, направленное на формирование качественных и количественных профессиональных характеристик с особым акцентом на потенциал, обеспечение сохранности целостности и стабильного развития общества в целом и индивида в частности, при условии нивелирования угроз потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования, и иных сферах деятельности, а также оптимизации кадровой политики организации и государства» [26].

Обобщенное понятие кадровой безопасности дает А.Р. Алавердов, описывая кадровую безопасность как «обеспечение экономической безопасности организации за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала» [26].

Итак, рассматривая данное понятие с точки зрения различных авторов, можно сделать вывод, что кадровая безопасность всегда непосредственно или напрямую связана с надежностью и профессиональностью отобранных кадров организации, защищающих интересы своей компании.

Основными субъектами кадровой составляющей экономической безопасности организации являются, в первую очередь, служба управления персоналом и служба безопасности организации. К ним можно так же добавить сотрудников информационно-аналитических отделов, системных администраторов, другой технический персонал, который обслуживает системы коммуникаций и линии связи организации. Каждый из субъектов кадровой безопасности имеет свои полномочия и ответственность в области кадровой безопасности [13].

Объектом, в первую очередь, является персонал, причем понятие «персонал» ассоциируется не только с теми, кто работает в настоящее время, но и с бывшими работниками, и с будущими. Потому что источником угроз может быть кадровый состав организации независимо от периода работы, в том числе будущие соискатели вакантной должности.

Многие из потенциальных угроз кадровой безопасности предприятия можно предотвратить на этапе подбора кадров, и в этом вопросе ключевая роль принадлежит специалисту кадровой службы, ответственному за подбор, первичную оценку и адаптацию персонала. От того, насколько грамотно он действует, зависит, насколько благоприятно и безопасно будет встроен новый сотрудник в бизнес-процесс.

Для обеспечения устойчивого развития организации необходимо рассматривать каждого кандидата на должность как потенциальную угрозу, избегая влияния рисков заранее и учитывая его характеристики. Кроме того, важно проанализировать все составляющие, необходимые для качественного выполнения работы соискателем. Система обеспечения кадровой безопасности является комплексом элементов и механизмов, направленных на предотвращение угроз и снижение ущерба от кадровых рисков [13].

Если в компании работают компетентные, квалифицированные и добросовестные сотрудники и созданы условия для их труда, то компания будет защищена от всех угроз, связанных с персоналом. Но если в коллективе есть недобросовестные, не квалифицированные, не мотивированные, конфликтующие и неудовлетворенные сотрудники, которые наносят умышленный вред, то экономическая безопасность организации будет под угрозой. Таким образом, важно подобрать квалифицированный и мотивированный персонал, создать условия для их труда и сплоченность коллектива, чтобы защитить организацию от различных угроз и рисков, связанных с персоналом.

Мотивация работников предприятия играет значительную роль в управлении персоналом. Так как данный инструмент является прямым основанием их поведения и подхода к трудовой деятельности. Нацеленность сотрудников на достижение целей и выполнение задач предприятия служит основным направлением руководства персоналом.



Рисунок 1 – Роль и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом [17]

Таким образом, безопасность персонала, которая является частью системы экономической безопасности организации, требует постоянных усилий для ее оптимального существования. С целью укрепления экономической безопасности любой организации, необходимо ответственно относится к подбору персонала и дальнейшей работе с ним. Стоит понимать, что даже если на момент подбора кандидата на вакантную должность он не проявлял никаких отрицательных качеств, то во время взаимодействия все может измениться.

Для обеспечения кадровой безопасности организации необходимо осуществить мониторинг деятельности сотрудников по нескольким направлениям, используя три формы контроля (предварительный, текущий, последовательный). Следует отметить, что все этапы формирования системы обеспечения кадровой безопасности организации должны быть согласованы, чтобы устранить возможные кадровые риски и угрозы.

**2 Анализ и оценка кадровой безопасности АО «КПАС»**

**2.1 Общая характеристика АО «КПАС»**

Акционерное общество «Кубаньпассажиравтосервис» существует с 28 декабря 1992 года. Предприятие находится на территории Краснодарского края по адресу город Краснодар, Привокзальная площадь 5.

Основным видом деятельности АО «КПАС» является деятельность автовокзалов и автостанций.

Также у этого предприятия есть дополнительные виды деятельности, такие, как торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями; регулярные перевозки пассажиров автобусами в международном сообщении; деятельность аэропортная; аренда и лизинг легковых автомобилей и легких автотранспортных средств и другие.

Руководителем акционерного общества является генеральный директор Непокупной Андрей Владимирович [2].

Общество является коммерческой организацией и преследует в качестве основной цели деятельности извлечение прибыли в интересах акционеров Общества. Чтобы достигнуть этих целей предприятие вправе осуществлять виды деятельности, которые не запрещены законодательством Российской Федерации. К таким относятся:

– заниматься любой хозяйственной деятельностью, не запрещенной законодательством;

– аренда торгового оборудования;

– сдача в наем собственного недвижимого имущества;

– предоставление прочих персональных услуг;

– другие виды деятельности, которые не запрещены законодательством РФ.

Уставный капитал предприятия составляет 26 075 (двадцать шесть тысяч семьдесят пять) рублей. Он составляется из номинальной стоимости акций общества, приобретенных акционерами, в том числе из 130 375 (сто тридцать тысяч триста семьдесят пять) штук обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 1(один) рубль каждая [2].

Органами управления общества являются:

– акционер (общее собрание акционеров);

– совет директоров (наблюдательный совет) общества;

– единоличный исполнительный орган (генеральный директор).

Органом контроля за финансово-хозяйственной деятельностью общества является ревизор. Директор и ревизор назначается акционером общества [2].

Имущество общества образуется за счет:

– имущества, внесенного в уставной капитал общества;

– доходов от реализации продукции, а также от осуществления обществом других видов деятельности;

– доходов от ценных бумаг;

– иных не запрещенных законодательством РФ источников.

Таким образом, мы выяснили цели предприятия и пути их достижения. АО «КПАС» имеет основной вид деятельности, такой как деятельность автовокзалов и автостанций, также и дополнительный вид деятельности – как торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями; регулярные перевозки пассажиров автобусами в международном сообщении; деятельность аэропортная; аренда и лизинг легковых автомобилей и легких автотранспортных средств и другие. Данное предприятие направлено на извлечение прибыли и ее максимизацию.

Нужно проанализировать показатели, которые характеризуют деятельность предприятия, чтобы знать насколько эффективно оно работает. Далее по нашим расчетам необходимо оценить успешно предприятие или нет.

Главными финансово-экономическими показателями предприятия являются ликвидность, прибыльность, оборачиваемость, рентабельность и ряд других показателей.

Проанализируем финансово – экономическое состояние АО «КПАС» по основным из них.

Таблица 4 – Финансово-экономические показатели деятельности   
предприятия (составлена автором на основе приложения А)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2021 | 2022 | 2023 | Темп роста, % | Темп роста, % |
| 2022/2021 | 2023/2022 |
| Выручка, тыс. руб. | 486 083 | 279 019 | 403 247 | 57,4 | 144,5 |
| Себестоимость, тыс. руб. | -429567 | -342 682 | -399 596 | 79,8 | 116,6 |
| Валовая прибыль, тыс. руб. | 56 516 | -63 663 | 3 651 | 12,6 | 5,7 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 17 616 | -47 207 | 52 983 | 68,0 | 112,2 |
| Рентабельность продаж, % | 0,04 | -0,17 | 0,13 | 66,8 | 177,7 |
| Оборачиваемость активов | 1,26 | 0,69 | 0,86 | 54,5 | 124,9 |
| Оборачиваемость собственного капитала | 1,83 | 1,11 | 1,27 | 60,7 | 113,8 |
| Коэффициент текущей ликвидности | 1,67 | 0,96 | 1,67 | 57,7 | 173,4 |
| Коэффициент финансовой устойчивости, % | 0,37 | 0,10 | 0,55 | 26,9 | 552,3 |

Мы видим, что в целом размер выручки увеличился, сравнивая 2023 с 2022 годы. Это говорит об эффективной деятельности предприятия. Темпы роста выручки и прибыли значительно увеличиваются. Так в течение периода сначала выручка упала, сравнивая 2021 и 2022 годы, затем увеличилась. Как мы видим из таблицы за 2023 – 2022 годы, темп роста себестоимости вырос. Увеличение себестоимости происходит за счет увеличения объема оказываемых услуг. Это влияет на увеличение выручки предприятия. Показатель чистой прибыли в 2023 году растет, это происходит из-за значительного увеличения выручки в 2023 году по сравнению с 2022, и, как следствие, темп роста составил 112,2%.

Рентабельность продаж в анализируемом периоде заметно растет в 2023 году. Рентабельность является показателем эффективности предприятия, и можно сделать вывод, что АО «КПАС» работает эффективно.

Оборачиваемость активов и собственного капитала растут – темпы роста увеличиваются. Показатель оборачиваемость собственного капитала за рассмотренный период находятся в норме и составляет больше 1. Показатель оборачиваемости активов ниже 1, однако активно стремится к единице. Это говорит о том, что у предприятия оборачиваемость активов стремится к норме, и полученные доходы покрывают расходы на приобретение активов.

При норме 1,5-2,5 коэффициент текущей ликвидности в 2023 году попадает в рамки нормы, значит у АО «КПАС» нет трудностей в погашении своих текущих обязательств, значит компания активно использует оборотные активы. Темпы роста ликвидности растут, на это значительное влияние указывает превышение стоимости оборотных активов над краткосрочными пассивами. Ведь чем больше это превышение, тем более благоприятное финансовое состояние имеет предприятие с позиции ликвидности.

Коэффициент финансовой устойчивости вырос, это говорит о том, что в балансе выросла доля долгосрочных обязательств и доля собственного капитала и уменьшился размер краткосрочных обязательств.

Таким образом, можно сделать вывод, что данные показатели являются главными измерителями деятельности, и АО «КПАС» необходимо проанализировать эти показатели, с целью повышения эффективности, оптимизации работы предприятия, чтобы показатели рентабельности и прибыли росли.

Состав и структура актива бухгалтерского баланса АО «КПАС» представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Состав и структура актива бухгалтерского баланса АО «КПАС» (составлена автором на основе приложения А)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2021 | 2022 | 2023 | Абсолютное изменение | | Темп роста | |
| 2022 к 2021 | 2023 к 2022 | 2022 к 2021 | 2023 к 2022 |
| Внеоборотные активы | 228519 | 234374 | 337670 | 5 855 | 103 296 | 102,6 | 144,1 |
| Оборотные активы, в т. ч.: | 171853 | 1788648 | 190725 | 1616795 | -1597923 | 1040,8 | 10,7 |
| Запасы | 1063 | 1265 | 2 498 | 202 | 1 233 | 119,0 | 197,5 |
| Денежные средства и денежные эквиваленты | 111816 | 146226 | 145644 | 34 410 | -582 | 130,8 | 99,6 |
| Итого | 400372 | 413022 | 528395 | 12 650 | 115 373 | 103,2 | 127,9 |

Данные таблицы 5 показывают увеличение активов в 2023 году по сравнению с предыдущими годами. Так, в 2023 году стоимость имущества АО «КПАС» увеличилась на 103 296 тыс. руб. по сравнению с 2022 годом, темп увеличения составил 144,1%. В структуре имущества преобладает доля денежных средств и денежных эквивалентов.

Состав и структура пассива бухгалтерского баланса АО «КПАС представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Состав и структура пассива бухгалтерского баланса АО «КПАС» (составлена автором на основе приложения А)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2021 | 2022 | 2023 | Абсолютное изменение | | Темп роста | |
| 2022 к 2021 | 2023 к 2022 | 2022 к 2021 | 2023 к 2022 |
| Капитал и резервы, в т.ч.: | 274298 | 227090 | 409612 | -47208 | 182522 | 82,8 | 180,4 |
| Уставный капитал | 1026 | 1026 | 1 026 | 0 | 0 | 100,0 | 100,0 |
| Долгосрочные обязательства | 642 | 685 | 693 | 43 | 8 | 106,7 | 101,2 |
| Краткосрочные обязательства, в т.ч.: | 693 | 727 | 4 771 | 34 | 4 044 | 104,9 | 656,3 |
| Заемные средства | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Кредиторская задолженность | 105907 | 71 246 | 92 999 | -34661 | 21 753 | 67,3 | 130,5 |
| итого | 400372 | 413022 | 528395 | 12650 | 115373 | 103,2 | 127,9 |

Стоимость источников формирования имущества АО «КПАС» увеличилась, что видно по данным таблицы 6. В 2023 году стоимость пассивов организации по сравнению с 2022 годом увеличилась на 115373 тыс. руб., темп роста составил 127,9% в связи с увеличением обязательств организации. Данная тенденция прослеживается в 2022 году, рост долгосрочных обязательств по сравнению с 2021 годом составило 43 тыс. руб.

Наблюдается рост собственного капитала исследуемой организации с 227090 тыс. руб. до 409612 тыс. руб.

Таким образом, в исследуемом периоде наблюдается увеличение финансовой независимости предприятия. Это отражает эффективное использование финансовых ресурсов предприятия благодаря тому, что в структуре преобладала сумма кредиторской задолженности, которая имеет тенденцию роста на протяжении всего исследуемого периода, что привело к получению положительного финансового результата. Грамотное управление финансово-экономическими показателями невозможно без анализа угроз экономической безопасности, в частности, связанных с управлением персонала и кадровой безопасностью, а также разработки стратегий к их нейтрализации.

**2.2 Анализ и оценка управления персоналом**

Кадровая безопасность выступает в качестве способа активной защиты, в которой уже нуждается сама фирма. В частности, рассматриваются вопросы, связанные с экономической безопасностью, имиджем и стабильным ходом бизнес-процессов во внутренней среде, а также опасностью, которая возникает в результате осознанных либо неосознанных действий работников организации [12].

Оценка управления персоналом и кадровой безопасности АО «КПАС» приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Оценка движения персонала и эффективности его использования в АО «КПАС» за 2021-2023 гг. (составлено автором)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2021 | 2022 | 2023 | Абсолютное изменение | | Темп роста | |
| 2022 к 2021 | 2023 к 2022 | 2022 к 2021 | 2023 к 2022 |
| Среднесписочная численность, чел. | 678 | 690 | 702 | 12,0 | 12,0 | 101,8 | 101,7 |
| Чистая прибыль на одного работника, тыс. руб | 382,6 | 697,9 | 318 | 315,3 | -379,7 | 182,4 | 45,6 |
| Коэффициент выбытия кадров | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,0 | 0,0 | 44,4 | 49,1 |
| Коэффициент приема кадров | 0,10 | 0,08 | 0,09 | 0,0 | 0,0 | 80,1 | 120,5 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,437 | 0,126 | 0,125 | -0,3 | 0,0 | 28,9 | 99,4 |

По данным таблицы 7 видно, что среднесписочная численность персонала АО «КПАС» за последние три года увеличилась с 678 до 702 чел., при этом чистая прибыль в расчете на одного работника за три года существенно уменьшилась. Так, в 2021 г. чистая прибыль АО «КПАС» на одного работника составляла 382,6 тыс. руб., в 2022 г. – 697,9 тыс. руб., а в 2023 г. – 318 тыс. руб. Коэффициент выбытия кадров на протяжении последних трех лет в АО «КПАС» ниже коэффициента приема кадров. Кроме того, в компании уменьшается коэффициент текучести кадров, что объясняется хорошей среднемесячной заработной платой.

Однако на основании выше представленных показателей можно сделать вывод, что в целом в 2021-2023 гг. кадровая безопасность компании росла: сотрудники удовлетворены работой, текучесть кадров снижается.

Наглядно динамика основных показателей кадровой безопасности АО «КПАС» за 2021-2023 гг. изображена на рисунке 2.

Рисунок 2 – Динамика основных показателей кадровой безопасности АО «КПАС» за 2021-2023 гг. (составлено автором)

Далее целесообразно проанализировать структуру работников АО «КПАС» (таблица 8).

Таблица 8 – Структура работников АО «КПАС» в 2023 году

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2021 г. | | 2022 г. | | 2023 г. | |
| Чел. | % | Чел. | % | Чел. | % |
| Руководители | 101 | 15 | 96 | 14 | 91 | 13 |
| Специалисты | 203 | 30 | 220 | 32 | 217 | 31 |
| Работники основной деятельности | 339 | 50 | 345 | 50 | 365 | 52 |
| Вспомогательные работники | 35 | 5 | 29 | 4 | 29 | 4 |
| Итого | 678 | 100 | 690 | 100 | 702 | 100 |

Исходя из таблицы 8, доля руководства за весь период исследования снизилась с 15% до 13%. Доля специалистов незначительно увеличилась с 30% до 31%. Доля работников основной деятельности составляет половину от количества всех работников, а также достаточно стабильна.

Далее проанализируем кадровую структуру предприятия АО «КПАС». Кадровый состав практически на 50 процентов состоит из работников с оконченным высшим образованием. Второй группой по процентному соотношению является группа сотрудников с неоконченным высшим образованием (рисунок 3)

Рисунок 3 – Количественный состав работников предприятия АО «КПАС» по образованию на 1 января 2023г. (составлено автором)

Проанализируем следующие показатели, которые характеризуют управление персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС» (таблица 9).

Таблица 9 – Уровень управления персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС» (составлено автором)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Индикатор | Порог | АО «КПАС» | Характеристика |
| Образовательный персонал | 100% | 45% | - |
| Степень удовлетворенности оплатой труда | 100% | 70% | Повышение текучести  кадров вызвано в основном  недовольством заработной  платой |
| Наличие профзаболеваний | От 0 до 3% в  год | 1% | - |
| Уровень автоматизации труда | От 70% | 80% | Достаточно хорошая оснащенность новым оборудованием и транспортным средством |

Образовательный состав персонала (доля работников с высшим образованием) = 315 чел./702 = 0,45.

Степень удовлетворенности мотивацией и стимулированием определена в ходе опроса сотрудников, который был проведен отделом кадров компании в 2023 году. В нем принимало участие 500 чел. В состав опрашиваемых входили основные рабочие и специалисты. Выявлено, что только 70% сотрудников (350 чел.) удовлетворены системой мотивации.

Наличие профзаболеваний составляет 1% – данные получены от отдела кадров.

Таким образом, видно, что имеется вероятность снижения уровня кадровой безопасности. Персонал в недостаточной мере удовлетворен системой оплаты труда.

Можно также отметить существенные изменения возрастного состава работников предприятия в сравнении с данными предыдущего года. Большая часть кадрового состава находится в возрасте от 30 до 55 лет. Второю группу по процентному соотношению представляют работники от 20 до 30 лет (рисунок 4).

Рисунок 4 – Возрастная структура персонала предприятия АО «КПАС», %, данные на 1 января 2023г. (составлено автором)

Таким образом, подытожим все вышесказанное и оценим управление персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС» (таблица 10).

Таблица 10 – Итоги основных показателей по уровню управления персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС»

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Результат |
| Среднесписочная численность, чел. | 702 - рост показателя |
| Коэффициент текучести кадров | 0,125 (незначительное снижение) |
| Доля руководства | 13% (снижение) |
| Образовательный персонал | 45% (при норме 100%) |
| Возрастная структура | Преобладание работников возрастом от 30 до 55 лет |

Средняя численность предприятия растет. В частности, это связано с увеличением объема перевозок в 2023 году. При норме 2-10% коэффициент текучести кадров составил 12,5%. Если данный коэффициент выходит за пределы нормы, то это может сказаться на финансовом состоянии АО «КПАС».

Уволившийся персонал влияет на расходы АО «КПАС», а именно расходы на поиск и подготовку новых сотрудников. Из-за этого эффективность работы компании подрывается, что может максимально отрицательно повлиять на работу АО «КПАС». Но важно учесть, что коэффициент медленно и мало, но уменьшается, это в дальнейшем положительно скажется на компании, если данная тенденция продолжится.

Снижение доли руководства в АО «КПАС» может привести к следующим последствиям:

– ухудшение качества управления и координации деятельности компании;

– снижение эффективности принятия решений и контроля над выполнением задач;

– ослабление контроля над финансовыми потоками и ресурсами компании;

– ухудшение взаимодействия между различными подразделениями и уровнями управления;

– снижение мотивации и вовлеченности сотрудников в достижение общих целей компании.

На предприятии, где преобладают работники в возрасте от 30 до 55 лет, это может сказаться положительно. Такие сотрудники обладают опытом, знаниями и навыками, необходимыми для эффективной работы.

Таким образом, следует отметить, что экономическую безопасность в разрезе управления персоналом можно считать на среднем уровне. Поэтому необходимо разработать меры по повышению эффективности управления персоналом АО «КПАС».

**2.3 Направления повышения эффективности управления персоналом АО «КПАС» в разрезе экономической безопасности**

С целью повышения эффективности управления персоналом АО «КПАС» в разрезе экономической безопасности предлагается совершенствование организации обучения. На сегодняшний день обучение является ликвидацией разрывов между имеющимися у работника знаниями, умениями, а также необходимым уровнем знаний, умений для эффективного выполнения собственной деятельности согласно заданным стандартам.

Управление персоналом в АО «КПАС» осуществляется по нескольким направлениям (рисунок 5).

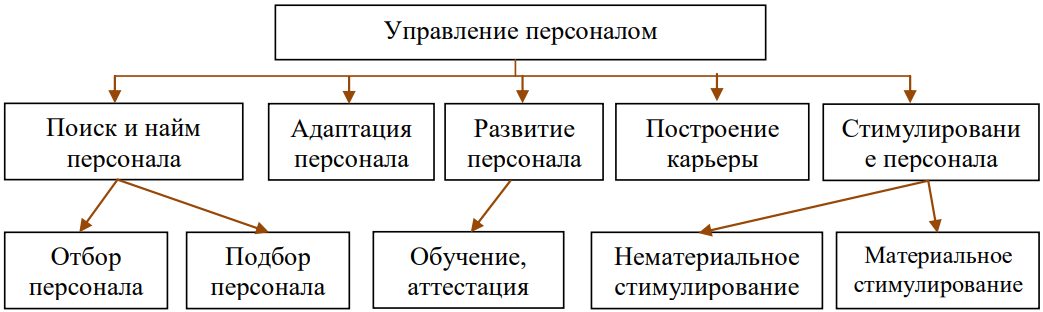


Рисунок 5 – Направления управления персоналом в АО «КПАС» (составлено автором на основе кадровой документации АО «КПАС»)

Одним из направлений выступает обучение персонала, которое относится к его развитию. На данный момент как таковой системы обучения персонала в АО «КПАС» не имеется. Уточнив у НО кадров АО «КПАС», было выяснено, что «обучение» проходит в основном только для новых сотрудников только в рамках объяснения ее функционала. Объяснения проходят под руководством наставника.

Поэтому эффективной мерой по повышению уровня экономической безопасности в рамках управления персоналом станет введение подготовки кадров. В целях восполнения высококвалифицированным персоналом с высшим и средним профессиональным образованием необходимо ввести систему непрерывного образования для всех категорий и уровней персонала, в основу которой положен компетентностный подход (ЕКТ).

ЕКТ – система единых корпоративных требований, на основании которых будет реализовано обучение персонала в АО «КПАС» – это механизм повышения эффективности управления персоналом через оценку профессиональных и корпоративных компетенций работников, и их результативности и потенциала.

Например, в АО «КПАС» можно ввести 6 корпоративных компетенций:

– АО «КПАС» работает на быстро меняющемся рынке, и работнику нужно уметь думать о новом, предлагать новые решения, инициировать новые проекты – это компетенция инновативности, она подразумевает готовность к изменениям;

– новый проект должен быть востребован либо клиентами, либо подразделениями в периметре компании, то есть внутренними клиентами (речь идёт о клиентоориентированности);

– чтобы проект был доведён до логического финала, нужна ответственность за результат – это третья компетенция;

– чтобы реализовать свой проект, нужно уметь грамотно ставить задачи, правильно планировать, давать обратную связь, подводить итоги. Поэтому четвёртая компетенция – организация рабочего процесса;

– успех задумки зависит от командной работы, по­этому две следующие компетенции – умение работать в команде и взаимовыручка, а также забота о сотрудниках и их развитие.

В 2024 году АО «КПАС» должно уделить внимание разработке систем профессиональных компетенций для ключевых направлений деятельности компании: инфраструктура, управление вокзалами, грузовые перевозки, управление перевозочным процессом, обеспечение безопасности движения.

Так же важно вводить практику. Для поддержания необходимого уровня знаний для работы в АО «КПАС» следует проводить технические занятия с автотранспортом не реже трех раз в месяц, с шофером-инструктором по обучению, а также иным преподавательским составом, определенным начальником АО «КПАС».

Профессиональные компетенции охватывают все уровни должностей, что позволяет выстроить единую систему для оценки, развития и продвижения персонала.

Определение уровня компетенций может проходить очно и дистанционно с помощью специальных инструментов (система Array). Это позволит АО «КПАС» объективно и точно принимать управленческие решения при подборе кандидатов на руководящие должности, формировании кадрового резерва, направлении работников на программы обучения и развития, а также планировании карьерного роста сотрудников.

Также процесс обучения можно представить в виде игровых методик, применив метод геймификации, который заинтересует сотрудников, повысит уровень вовлеченности персонала в обучение и повлияет на мотивацию к обучению.

Использование технологии геймификации в обучении персонала повышает конкурентоспособность компаний на рынке. Игры являются идеальным способом для вовлечения сотрудников в процесс обучения, поэтому современные компании изучают влияние геймификации на свой бизнес и стараются выбрать лучшую игру для организации.

Например, для вовлеченности персонала в работу АО «КПАС» можно ввести узкоспециализированное обучение на образовательных курсах. Данные курсы должны проводиться с применением элементов игры, которые позволяют сотрудникам легко усваивать материал и повышают вовлеченность обучающихся в процесс, происходит передача знаний и формируется команда профессионалов по транспорту и перевозкам [7].

Также чтобы поднять вовлеченность сотрудников к обучению необходимо разработать систему поощрения за прохождение обучения – например, оплата обедов в столовой или предоставление оплачиваемого выходного дня. Важной особенностью геймификации является вознаграждение за успешное прохождение тестов, например, начисление баллов, которые могут быть использованы как деньги при покупке билетов на автовокзале.

Предлагаемые к внедрению мероприятия будут способствовать:

− повышению вовлеченности в рабочий процесс;

− повышению производительности труда;

− повышению удовлетворенностью работой;

− удержанию ценных и компетентных сотрудников;

− повышению прибыли организации;

− дадут возможность подготовить сотрудников к решению в будущем сложных задач;

− предоставят возможности для карьерного роста;

− будут способствовать снижению затрат на развитие персонала, поиск, наем и адаптацию новых работников, что возможно осуществлять через систему корпоративного обучения.

При анализе процесса управления персоналом в АО «КПАС» было выявлено, что в организации высокий уровень текучести кадров, что негативно влияет на экономическую безопасность организации.

На текучесть кадров в организации влияют следующие факторы:

− отсутствие мотивации сотрудников в организации;

− отсутствует организационная культура, нет сплоченности коллектива.

Для решения данной проблемы предлагаем разработать систему приема персонала на соответствующую должность. Система приема должна состоять из нескольких этапов:

Первый этап: на официальном сайте АО «КПАС» необходимо разместить информацию о вакантной должности, и предложить написать кандидату свои мысли на тему «Какими качествами должен обладать сотрудник по определенной должности», при этом должен работать чат, чтоб кандидат мог задать интересующие вопросы. Если кандидат набирает от 10 до 15 баллов, его приглашают на следующий этап по отбору.

Второй этап: это прохождение процедуры собеседования с начальником отдела кадров. Запускается программа с возможными ситуациями в АО «КПАС»:

− возникновение конфликта в коллективе, начальник отдела кадров фиксирует поведение соискателя;

− наличие профессиональных навыков: например, наладчику ТС предлагается сломанное ТС, где он должен провести диагностику, выявить поломку и ее причину.

− проверка умения работать в коллективе: предлагается пройти психологический тест, который позволит выяснить способность претендента запомнить детали, оценить его внимательность.

После прохождения всех основных процедур, начальником отдела кадров составляются резюме, где сообщается о количестве баллов, и делается вывод о профессиональных, человеческих качествах и о психологических особенностях претендента на должность.

Конечно важно совершенствовать систему мотивации сотрудников. Так, следует создать продуктивную систему оплаты труда и поощрительных программ, с целью увеличения основных показателей деятельности предприятия, качества выполненных работ, оказанных услуг и роста квалификации персонала.

Предполагается создание системы премирования сотрудников, что позволит понизить уровень коэффициента текучести кадров; образование запасов на материальное стимулирование за счет прибыли организации, определение размеров премирования по категориям работников.

Предложим следующие меры стимулирования персонала АО «КПАС» (таблица 11).

Таблица 11 – Показатели системы премирования сотрудников АО «КПАС»

|  |  |
| --- | --- |
| Направление  стимулирования | Перспективная система |
| Премия по итогам за год (13-я з/п) | 10-20 % от оклада |
| Единовременные выплаты | До 7 % от оклада |

Внедряемое мероприятие позволит реформировать вектор материального стимулирования в организации. В качестве рекомендации будет рассматриваться программа лояльности для лучших сотрудников.

Программа лояльности будет охватывать следующие направления:

− оплата абонемента в спортзал;

− по результатам оценки работы будут определены 3 сотрудника АО «КПАС», которые по итогам года получат премию в размере 30 000 руб.

Таким образом, предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы обучения будут актуальным для АО «КПАС» в целом, и позволят привлечь большее число сотрудников к прохождению обучения.

Предложенные рекомендации позволят сократить текучесть кадров, тем самым сократить расходы на обучение нового сотрудника, повысить уровень производительности труда и укрепить уровень экономической безопасности.

Предлагаемая система рекомендаций по повышению уровня безопасности персонала будет носить системный и комплексный характер и будет направлена на общее улучшение работы исследуемой организации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Делая вывод всему вышесказанному, можно сказать, что в данной работе мы раскрыли понятие и сущность экономической безопасности организации, определили роль управления персоналом в обеспечении экономической безопасности организации, дали общую характеристику АО «КПАС», провели анализ и оценили управление персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности АО «КПАС», предложили направления повышения эффективности управления персоналом АО «КПАС» в разрезе экономической безопасности.

Контроль и реализация системы обеспечения экономической безопасности предприятий позволит прогнозировать угрозы экономической безопасности, вовремя их устранять и качественно воздействовать на общее финансовое состояние конкретного предприятия, что, в дальнейшем, положительным образом будет отражаться на деятельности самого предприятия, а также окажет влияние на оздоровление экономики страны в целом.

Безопасность персонала, которая является частью системы экономической безопасности организации, требует постоянных усилий для ее оптимального существования. С целью укрепления экономической безопасности любой организации, необходимо ответственно относится к подбору персонала и дальнейшей работе с ним. Стоит понимать, что даже если на момент подбора кандидата на вакантную должность он не проявлял никаких отрицательных качеств, то во время взаимодействия все может измениться.

Для обеспечения кадровой безопасности организации необходимо осуществить мониторинг деятельности сотрудников по нескольким направлениям, используя три формы контроля (предварительный, текущий, последовательный). Следует отметить, что все этапы формирования системы обеспечения кадровой безопасности организации должны быть согласованы, чтобы устранить возможные кадровые риски и угрозы.

Проанализировав основные финансовые показатели деятельности АО «КПАС» можно сделать вывод, что в исследуемом периоде наблюдается увеличение финансовой независимости предприятия. Это отражает эффективное использование финансовых ресурсов предприятия благодаря тому, что в структуре преобладала сумма кредиторской задолженности, которая имеет тенденцию роста на протяжении всего исследуемого периода, что привело к получению положительного финансового результата. Грамотное управление финансово-экономическими показателями невозможно без анализа угроз экономической безопасности, в частности, связанных с управлением персонала и кадровой безопасностью, а также разработки стратегий к их нейтрализации.

Средняя численность предприятия растет. В частности, это связано с увеличением объема перевозок в 2023 году. При норме 2-10% коэффициент текучести кадров составил 12,5%. Если данный коэффициент выходит за пределы нормы, то это может сказаться на финансовом состоянии АО «КПАС».

Уволившийся персонал влияет на расходы АО «КПАС», а именно расходы на поиск и подготовку новых сотрудников. Из-за этого эффективность работы компании подрывается, что может максимально отрицательно повлиять на работу АО «КПАС». Но важно учесть, что коэффициент медленно и мало, но уменьшается, это в дальнейшем положительно скажется на компании, если данная тенденция продолжится.

Снижение доли руководства в АО «КПАС» может привести к следующим последствиям:

– ухудшение качества управления и координации деятельности компании;

– снижение эффективности принятия решений и контроля над выполнением задач;

– ослабление контроля над финансовыми потоками и ресурсами компании;

– ухудшение взаимодействия между различными подразделениями и уровнями управления;

– снижение мотивации и вовлеченности сотрудников в достижение общих целей компании.

На предприятии, где преобладают работники в возрасте от 30 до 55 лет, это может сказаться положительно. Такие сотрудники обладают опытом, знаниями и навыками, необходимыми для эффективной работы.

Следует отметить, что экономическую безопасность в разрезе управления персоналом можно считать на среднем уровне. Поэтому необходимо разработать меры по повышению эффективности управления персоналом АО «КПАС».

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы обучения будут актуальным для АО «КПАС» в целом, и позволят привлечь большее число сотрудников к прохождению обучения.

Предложенные рекомендации позволят сократить текучесть кадров, тем самым сократить расходы на обучение нового сотрудника, повысить уровень производительности труда и укрепить уровень экономической безопасности.

Предлагаемая система рекомендаций по повышению уровня безопасности персонала будет носить системный и комплексный характер и будет направлена на общее улучшение работы исследуемой организации.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Алексеева, Т.Н. Геймификация в цифровой лесной педагогике / Т. Н. Алексеева, С. Ю. Ившин // Цифровые технологии в лесном секторе. – Санкт-Петербург : СПбГЛТУ, – 2021. – C. 9-11.

2. АО «КПАС» [официальный сайт]. – Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/id/692609> (дата обращения 16.03.2024).

3. Вантеева, В.В. Кадровая безопасность предприятия / В. В. Вантеева // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 1(53). – С. 105-111.

4. Васильева, С.Е. Основные угрозы и риски финансовой безопасности организаций / С. Е. Васильева // Экономика и социум. – 2021. – № 5-1 (84). – С. 779-781.

5. Винокуров, К. Управление персоналом как фактор экономической безопасности производственного предприятия (на примере ЗАО «Угракерам») / К. Винокуров // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №5-1. – С. 136-140.

6. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько / – Москва : Дашков и К, – 2020. – 389 с.

7. Донгаузер, Е.В. Опыт использования технологии геймификации в процессе обучения персонала / Е. В. Донгаузер, Е. О. Гаспарович, Л. Бао, А. Д. Пятков // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 2. – С. 162-173.

8. Дороговцева, А.А. Особенности обучения персонала в 2023 году / А. А. Дороговцева, М. К. Старицына // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – № 5. – С. 54-57.

9. Дробот, Е.В. Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ / Е. В. Дробот // Креативная экономика. – 2021. – № 4. – С. 1501-1522.

10. Духновский, С.В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. – Москва : Издательство Юрайт, – 2021. – 245 с.

11. Зуфарова, С.Э. Понятие и сущность экономической безопасности организаций / С. Э. Зуфарова // Экономика и социум. – 2023. – №3-1 (106). – С. 331-335.

12. Ибрагимова, П.А. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования / П. А. Ибрагимова, Х. Г. Гусайниева // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – №5 (127). – С.127-133.

13. Кадырова, М.М. Роль кадровой политики в системе обеспечения экономической безопасности предприятия / М. М. Кадырова, С. А. Баходурова // Экономика и социум. – 2022. – №6-1 (97). – С. 598-606.

14. Кайгородцева, К.А. Роль кадровой безопасности в аспекте экономической безопасности / К. А. Кайгородцева // Вестник евразийской науки. – 2023. – № s2.

15. Калеменева, Е.Е. Кадровая безопасность как функциональный элемент экономической безопасности предприятия / Е. Е. Калеменева // Молодой ученый. – 2020. – № 34. – С. 56-60.

16. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, И. А. Бат каева // – М. : ИНФРА-М, – 2021. – 695 с.

17. Кочеткова, С.Ф. Управление персоналом в целях обеспечения экономической безопасности / С. Ф. Кочеткова, Л. И. Низамова, Л. Р. Хабибуллина, А. И. Рахматуллина, А. В. Хабибуллина // Региональная и отраслевая экономика. – 2022. – № 1, 2022. – С. 6-10.

18. Куликова, И.В. Кадровая безопасность как фактор обеспечения экономической безопасности организации / И. В. Куликова // Экономика и социум. – 2023. – №5(108).

19. Лим, Е.А. Сущность экономической безопасности организации и методические основы ее исследования / Е. А. Лим, Е. А. Урванова // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2020. – №3. – С. 1466-1476.

20. Литвинюк, А.А. Кадровая политика и стратегии управления персоналом / А. А. Литвинюк, Х. М. Бекмурзиева, Л. Н. Иванова-Швец, Е. В. Кузуб, С. А. Леднева, Е. В. Новикова, В. М. Репникова, З. А. Троска // – Москва: КноРус, –2021. – 340 с.

21. Масальский, М.Г. Экономическая безопасность в современной системе международной экономической безопасности / М. Г. Масальский, Г. О. Андреев // Форум молодых ученых. – 2020. – № 10 (50). – С. 428-432.

22. Митина, И.А. Финансовая политика в качестве приоритета обеспечения экономической безопасности предприятия сферы торговли / И. А. Митина, С. В. Зубарев, И. В. Савон // Вестник евразийской науки. – 2020. – №2.

23. Моденов, А.К. Экономическая безопасность предприятия : моногр. / А. К. Моденов, Е. И. Белякова, М. П. Власов, Т. А. Лелявина // СПбГАСУ. – СПб., – 2021. – 550 с.

24. Прокудина, И.З. Значение управления персоналом в деятельности организации / И. З. Прокудина // Вестник науки. – 2022. – № 7 (52). – С. 48-53.

25. Просвирина, Н.В. Внедрение инструментов геймификации в управлении персоналом организа ции / Н. В. Просвирина // Вестник Академии знаний. – 2020. – № 37 (2). – С. 280-286.

26. Романова, Ю.А. Анализ и оценка кадровой составляющей экономической безопасности предприятия / Ю. А. Романова // Экономический журнал. – 2019. – №4 (56). – С. 40-50.

27. Руф, Е.С. Виды угроз финансовой безопасности предприятия / Е. С. Руф // Проблемы науки. – 2020. – №9 (57).

28. Скуратова, А.Н. Сущность, принципы и цели экономической безопасности предприятия / А. Н. Скуратова // Вестник магистратуры. – 2019. – № 10-3 (97). – С. 37-40.

29. Суглобов, А.Е. Экономическая безопасность предприятия: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность» / А.Е. Суглобов, С.А. Хмелев, Е.А. Орлова // – М.: ЮНИТИ-ДАНА, – 2020. – 271 с.

30. Указ Президента РФ от 13.05.2017 N 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» [официальный сайт]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216629/?ysclid=lupzcblhg1539514437> (дата обращения 11.03.2024).

31. Фурсов, В.А. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования / В. А. Фурсов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 4–2. – С. 270–276.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бухгалтерская отчетность АО «КПАС» 2021-2023 гг.

