

МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС · MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Вестник МИРБИС. 2021. № 3 (27): С. 137–146.

Vestnik MIRBIS. 2021; 3 (27): 137–146.

Научная статья

УДК 348.45

DOI: 10.25634/MIRBIS.2021.3.14

Экономическая безопасность промышленной компании в контексте рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов

Сергей Александрович Широковских¹, Николай Васильевич Лясников²

1 Институт социальных наук, Москва, Россия. linns@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0638-7002>

2 Институт проблем рынка РАН, Москва, Россия. acadra@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2599-0947>

Аннотация. В статье рассматривается двойственный характер влияния рисков и угроз, связанных с человеческими ресурсами, на систему экономической безопасности хозяйствующих субъектов в промышленности. Целью статьи выступает обоснование направленности влияния рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов на экономическую безопасность промышленной компании. Результаты исследования. В статье раскрыты характеристики рисков и угроз, возникающих в сфере формирования, использования и развития человеческих ресурсов промышленных компаний. На основе материалов опроса руководителей подразделений экономической безопасности и HR-подразделений отобранных случайным образом 46 крупных компаний (корпораций) российской промышленности, представляющих 18 отраслей в 24 регионах Российской Федерации, систематизированы опыт и пути совершенствования управления HR-рисками для обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий в современной России. Выводы. В публикации обоснован двойственный характер влияния человеческих ресурсов на экономическую безопасность компаний, в особенности в промышленности, где обеспеченность квалифицированным персоналом является фактором устойчивого функционирования и развития, а сбои в предметной сфере могут повлечь за собой негативные последствия значительного масштаба. Аргументировано, что при надлежащем управлении с упором на неуклонное развитие, человеческие ресурсы являются фактором роста капитализации компании и развития бизнеса в отраслях промышленности, тем самым внося положительный вклад в систему экономической безопасности. Показано, что имеется необходимость управления HR-рисками для обеспечения экономической безопасности российских промышленных компаний, при этом, на подавляющем большинстве промышленных предприятий соответствующие системы управления отсутствуют или функционируют неполноценно. Для устранения проблем и противоречий, в публикации представлены практические рекомендации по совершенствованию корпоративного HR-риск-менеджмента промышленных компаний.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, развитие персонала, промышленные предприятия, HR-риски, человеческий капитал, экономическая безопасность.

Для цитирования: Широковских С. А. Экономическая безопасность промышленной компании в контексте рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов / С. А. Широковских, Н. В. Лясников // Вестник МИРБИС. 2021; 3(27): 137–146. DOI: 10.25634/MIRBIS.2021.3.14

JEL: J24

Original article

Economic security of an industrial company in the context of risks and threats in the field of human resources

Sergey A. Shirokovskikh³, Nikolai V. Lyasnikov⁴

3 Institute of Social Sciences, Moscow, Russia. linns@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0638-7002>

4 MEI RAS, Moscow, Russia. acadra@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2599-0947>

Abstract. The article examines the dual nature of the impact of risks and threats associated with human resources on the system of economic security of economic entities in industry. The purpose of the article is to substantiate the direction of the impact of risks and threats in the field of human resources on the economic security of an industrial company. Research results. The article reveals the characteristics of risks and threats arising

in the formation, use and development of human resources of industrial companies. Based on the materials of a survey of heads of economic security units and HR units of randomly selected 46 large companies (corporations) of the Russian industry, representing 18 industries in 24 regions of the Russian Federation, the experience and ways of improving HR risk management to ensure the economic security of industrial enterprises in modern Russia. Conclusions. The publication substantiates the dual nature of the impact of human resources on the economic security of companies, especially in industry, where the provision of qualified personnel is a factor of sustainable functioning and development, and failures in the subject area can entail negative consequences of a significant scale. It is argued that with proper management with an emphasis on sustainable development, human resources are a factor in the growth of company capitalization and business development in industries, thereby making a positive contribution to the system of economic security. It is shown that there is a need to manage HR risks to ensure the economic security of Russian industrial companies, while at the overwhelming majority of industrial enterprises, the corresponding management systems are absent or function defectively. To eliminate problems and contradictions, the publication provides practical recommendations for improving corporate HR risk management of industrial companies.

Key words: human resources, personnel development, industrial enterprises, HR risks, human capital, economic security.

For citation: Shirokovskikh S. A. Economic security of an industrial company in the context of risks and threats in the field of human resources. S. A. Shirokovskikh, N. V. Lyasnikov. *Vestnik MIRBIS*. 2021; 3(27)': 137–146. (In Russ.). DOI: 10.25634/MIRBIS.2021.3.14

JEL: J24

Введение

Актуальность исследования обусловлена сочетанием перспективного характера изучения рисков, возникающих в сфере формирования, использования и управления человеческими ресурсами (HR-рисков) и недостаточной проработанности вопросов влияния рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов на экономическую безопасность компаний и корпораций различных отраслей экономики, прежде всего, промышленности, где сбалансированное развитие бизнеса во многом зависит от трудоемких процедур управления большим штатом персонала различного профиля, а ошибки работников могут привести к негативным последствиям значительного масштаба.

В настоящей публикации будут рассмотрены теоретико-методологические и практические аспекты влияния рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов на экономическую безопасность промышленной компании.

Результаты исследований

Характеристика рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов. Важнейшим аспектом управления экономической безопасностью предпринимательских структур выступает идентификация и предотвращения угроз и рисков, в том числе по ключевым управленческим процессам (предметным сферам управления), в перечень

которых всегда входит управление человеческими ресурсами (человеческим капиталом).

Необходимо различать категории угрозы и риски экономической безопасности. Угрозы — понятие более общее, в первую очередь опосредующее состояние внутренней и внешней среды, потенциально формирующее факторы, которые могут негативно влиять на безопасное функционирование экономики хозяйствующего субъекта, территориальной или национальной экономики [Соколова 2017].

Понятие рисков более конкретное и характеризует наличную вероятность нарушения нормального функционирования экономики соответствующего субъекта, вызванную конкретными факторами [Цветков 2019]. Риск, обобщенно говоря, это способность угрозы, при условии ее реализации, принести реальный ущерб, в частности, экономическим интересам.

Сферой угроз экономической безопасности хозяйствующих субъектов выступает формирование и использование человеческих ресурсов. Формирование человеческих ресурсов относится к угрозам смешанного типа, — внутренней угрозой оно выступает в контексте политики в сфере развития человеческого капитала и профессионализма её реализации, а внешней — в контексте состояния и динамики рынка труда. Использование человеческих ресурсов представляет собой совокупность сфер, образующих внутреннюю угрозу экономической безопасности.

Риски в данной сфере весьма многочисленны, и могут быть в наиболее общем виде разделены на:

- риски, связанные с недостаточностью персонала, в том числе, квалифицированного;
- риски, связанные с человеческим фактором - проявления недостаточной компетентности персонала, в том числе неумышленные ошибки;
- риски, связанные с намеренными негативными действиями персонала (хищения, проявления коррупции, вредительство, саботаж, шпионаж);
- риски, связанные с конфликтами в трудовых коллективах, — межличностными и групповыми.

Указанные риски представляется возможным именовать HR рисками. HR — укрепившийся в науке и на практике термин, сформированный из англоязычной аббревиатуры human resources (человеческие ресурсы), и означающий одновременно управление человеческими ресурсами (третье слово — управление (management) в категории human resource management в деловом английском сленге со временем редуцировалось [Yong 2019]). В результате появился удобный к применению универсальный термин, который позволяет одновременно охватить и факторы, и источники риска, и указывает на современное понимание персонала как важного организационного ресурса и актива, капитала любого хозяй-

ствующего субъекта [Jayasundara 2020].

Действительно, на протяжении длительного периода времени, персонал рассматривался вначале как источник обеспечения экономической прибавочной стоимости, а затем и как актив компании [Владимирова 2018]. Последний аспект не утрачивает и не утратит своей актуальности — именно рассматривая персонал как капитал компании (корпорации), имеющий свою ценность и потенциал к её изменению, а также не составляющий, как правило, сумму оценки вклада каждого работника в капитализацию компании (корпорации), возможно наиболее точно понять место человеческих ресурсов в системе экономической безопасности компании.

Под экономической безопасностью в наиболее общем виде представляется возможным понимать состояние защищенности экономики (хозяйствующего субъекта) от воздействия внешних и внутренних угроз и связанных с ними рисков, реализация которых может нарушить устойчивость, и/или сбалансированность и/или динамику развития [Цветков 2020].

Каждый из перечисленных выше видов HR-рисков имеет различные корни происхождения и по-разному может управляться в практической деятельности.

Оценка источников, а также ключевых характеристик основных групп рисков в сфере использования человеческих ресурсов, представлена ниже в таблице 1.

Таблица 1. Оценка источников, а также ключевых характеристик основных групп рисков в сфере использования человеческих ресурсов

Виды (по категориям рисков)	Характеристика	Источники риска
Стратегические	Проявляются в стратегических просчетах в управлении развитием человеческого капитала промышленной компании, выражающихся в недостаточной активации человеческих ресурсов и занижении «капитализации» человеческого фактора	Дефекты стратегического целеполагания, в частности, ошибки в разработке и реализации кадровой политики организации
Операционные	Проявляются в текущих аспектах управления персоналом. Связаны как с деятельностью самих работников (например, хищения, взятки), так и с управлением ими (HR или же непосредственным руководством)	Неэффективный менеджмент человеческих ресурсов. Ошибки при отборе, деловой оценке конкретных работников, в системе контроля и мотивации
Репутационные	Связаны с ущербом деловой репутации компании по причине недобросовестности, некомпетентности сотрудников или иными проблемами в сфере человеческих ресурсов	Ошибки при отборе, деловой оценке конкретных работников, в системе контроля и мотивации. Недостаточная сбалансированность мер поощрения и ответственности

Виды (по категориям рисков)	Характеристика	Источники риска
Комплаенс	Связаны с вероятностью понести убытки, быть привлеченными к ответственности за нарушения, предусмотренные законодательством и выявляемые в ходе контрольных и иных мероприятий, проводимых государственными органами	Неэффективный менеджмент человеческих ресурсов. Недостаточная сбалансированность мер поощрения и ответственности в отношении персонала компании

Источник: таблица составлена авторами по данным настоящего исследования

Бесспорно, характеристика угроз и рисков, возникающих в HR-сфере и их влияния на корпоративную экономическую безопасность, отличается по отраслям, группам компаний, практикуемым типам политики в сфере управления человеческими ресурсами и организацией HR-менеджмента. Между тем, для формирования комплексных и научно-обоснованных рекомендаций по управлению экономической безопасностью промышленных предприятий с учетом влияния на нее угроз и рисков в сфере формирования, использования человеческих ресурсов и управления ими, представляется необходимым рассмотреть наиболее общие траектории и процессы, происходящие в предметной сфере.

Двойственный характер влияния человеческих ресурсов на экономическую безопасность компаний. В целом, влияние рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов на экономическую безопасность промышленной компании, как показано выше, имеет двойственную природу.

Дуальный характер HR-рисков связан с тем, что надлежащее обеспечение персоналом выступает положительным фактором, формирующим предпосылки для системного роста и долгосрочного сохранения экономической безопасности компании. В тоже время негативные аспекты управления человеческими ресурсами могут существенно усиливать давление на состояние экономической безопасности компании.

В частности, риски, связанные с человеческими ресурсами, рассматриваются в качестве основных угроз физической безопасности компании, проявляясь, например, в системе факторов рейдерского захвата; в ситуациях, когда работники могут передавать экономическую информацию третьим лицам, действовать в интересах других компаний, осуществлять экономический шпионаж, копировать и незаконно распространять интеллектуальную собственность и др. [Mitrofanova 2020]. Угрозы со стороны работников могут также происходить по причине неудовлетворенно-

сти условиями труда: в момент увольнения очень часто работники собирают и стараются вывести за пределы компании или ее информационной системы информацию о контрагентах и сделках, а также, порой, сведения, потенциально компрометирующие владельцев и менеджмент компании. Подобные риски, связанные с недобросовестной деятельностью персонала, - один из многочисленных спектров HR-рисков в современном бизнесе.

В российских условиях практически в любом секторе экономики наиболее значимым риском, связанным с человеческими ресурсами, по-прежнему остаётся недостаточность, нехватка персонала [Миляев 2018]. Как уже отмечалось, данный риск связан с угрозами, происходящими преимущественно из внешней среды. Недостаточность высококвалифицированных работников связана с асимметрией размещения мест подготовки квалифицированных работников, существенным упадком системы профессиональной подготовки и переподготовки персонала в Российской Федерации, дисбалансом между различными отраслями в уровне оплаты и в условиях труда, с общими региональными диспропорциями в социально-экономическом развитии и др.

Следует понимать что далеко не все объекты бизнеса размещаются в благополучных в вопросах обеспеченности квалифицированной рабочей силой субъектах РФ, таких как столичный регион и некоторые другие. Поэтому именно в региональном разрезе с такой проблемой, как дефицит человеческих ресурсов или «кадровый голод», сталкиваются наиболее часто и данная проблема остается наиболее существенной угрозой экономической безопасности в сфере управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом предприятия (компании, корпорации).

Представляется, что дефицит человеческих ресурсов, — это первичная составляющая HR-рисков, с которыми сталкивается практически любой предприниматель. Другая составляющая —

это некомпетентность и низкая квалификация персонала. К сожалению, данные аспекты зачастую тесно взаимосвязаны, по причине того, что для замещения вакансий работодатели подчас вынуждены принимать на работу тех сотрудников, которые априори и совершенно очевидным образом еще на момент найма не в полной мере соответствуют занимаемой должности, а отсутствие адекватной системы корпоративного наставничества и внутреннего обучения приводит к тому, что пробелы в квалификации не устраняются и в ходе практической работы.

Кроме того, многолетний упадок менеджмента человеческих ресурсов, «кадровая направленность» управления персоналом (когда работники рассматриваются лишь как своеобразный комплементарный инструмент достижения целей («незаменимых людей нет»), с директивным и уравнилельным подходом к их управлению и развитию) привели к тому, что HR-менеджеры при отборе набора персонала допускают критические, и, при этом, системные, неоднократно повторяющиеся ошибки, в результате чего многие должности занимают неподходящие сотрудники, не обладающие надлежащим уровнем квалификации, мотивацией, опытом и др. Наконец, к низкому уровню профессиональной компетентности могут приводить дефекты в оценке персонала, а также программах его развития.

Развитие персонала как комплексная философия HR-менеджмента в современных условиях должна сочетать наставничество, индивидуальное сопровождение на протяжении всей деловой карьеры, формирование карьерных планов, а также, - что особенно важно, адекватное, своевременное и полноценное персональное обучение, подготовку и переподготовку работников с применением наиболее подходящих инструментов, методов и средств, проводимые в оптимальной форме и по лучшим программам с учетом производственных интересов.

К огромному сожалению, корпоративное обучение остается одним из наиболее слабых мест организации современного российского бизнеса [Завьялова 2019]; это также приводит к дефектам компетентности работников компании, что образует значительный массив HR-рисков.

Следует также понимать, что ошибки работников бывают вынужденными, а бывают умышленными; для принятия корректных и результатив-

ных решений в сфере управления корпоративной экономической безопасности, в особенности, в таких сферах деятельности, где фактор человеческой ошибки может привести к негативным последствиям колоссального масштаба, необходимо профессионально и скрупулезно разбираться в каждой конкретной ситуации, тем более, что некоторые кейсы (случаи реализации рисков) идентифицируются только по факту увольнения работников, когда, скажем, такие ценные источники данных о проблемах в сфере HR-менеджмента, как анкетирование, устный опрос, психологическое тестирование, позволяющие выявить истинные мотивы, побуждения, работников причины произошедших ситуаций, далеко не всегда идентифицируются своевременно, корректно и в полном объеме.

Таким образом, HR-менеджмент на сегодняшний день является полем активного противостояния в системе экономической безопасности компании: с одной стороны человеческий ресурс, капитал, является крайне ценным активом абсолютно для любого бизнеса (а во многих сферах ключевую роль персонала не может оспаривать ни один другой корпоративный актив). С другой стороны, дефицит человеческих ресурсов, дефекты в HR-политике, а также несовершенный менеджмент человеческого капитала формируют угрозы и риски экономической безопасности.

В отличие от многих других сфер деятельности, например, инновационной, в системе управления человеческими ресурсами отсутствует «дуализм» драйверов и угроз экономической безопасности: так, например, когда мы говорим об инновациях, активизация инновационной активности приводит, с одной стороны, к укреплению системы экономической безопасности через усиление конкурентных позиций. Однако одновременно с этим, в описанном случае, положительные эффекты балансируются с негативными последствиями, связанными с усилением рисков так называемого венчурного характера. Для системы HR-менеджмента подобное правило не характерно — совершенствуя управление персоналом, активно развивая человеческий капитал организации, HR-подразделения одновременно и усиливают систему экономической безопасности компании, и снижают угрозы и риски в сфере управления человеческими ресурсами.

Изложенное обуславливает целесообразность выстраивания единой системы управления HR-рисками, интегрированной одновременно с системами корпоративного управления экономической безопасностью и человеческим капиталом.

Необходимость управления HR-рисками для обеспечения экономической безопасности российских промышленных компаний. Формирование подобных систем, основанных на принципе диверсификации и специализации корпоративного управления, представляется особенно актуальным в промышленных компаниях с учетом следующих специфических характеристик:

- как правило, крупный размер;
- зачастую, территориальная распределённость и/или корпоративный характер (юридическое лицо объединяет де-факто несколько предприятий);
- сочетание HR-рисков и технологических рисков;
- вероятность возникновения значительных потерь, связанных с простоем оборудования, устранением аварий и иных проблем, которые могут быть вызваны даже единичными (но не обязательно случайными) ошибками работников;
- множественность собственников и иных стейкхолдеров, противоречия их экономических интересов и сложности их согласования;
- значительные размеры HR-подразделений (или наличие нескольких);
- специализированное управления рисками и экономической безопасностью;
- опыт автоматизации корпоративных управленческих процессов;
- наличие существенных организационных, финансовых и иных возможностей для реализации масштабных проектов в сфере корпоративного менеджмента.

Опыт и пути совершенствования управления HR-рисками для обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий в современной России. Несмотря на наличие ряда предпосылок, специализированное управление HR-рисками на российских промышленных предприятиях все еще является в большей степени исключением, а не правилом.

По результатам проведенного автором публикации опроса руководителей подразделений

экономической безопасности и HR-подразделений отобранных случайным образом 46 крупных компаний (корпораций) российской промышленности, представляющих 18 отраслей в 24 регионах Российской Федерации, специализированное управление HR-рисками в той или иной мере реализовано лишь на 16 из их (34,8 %). При этом, в 6 случаях (13,0 %) модель организации предусматривает взаимодействие сотрудников HR-подразделения со службами управления рисками (или экономической безопасностью), то есть наиболее простую схему управления HR-рисками. Еще в пяти случаях (10,9 %), в HR-подразделениях имеется специализированное должностное лицо, задействованное в управлении рисками и взаимодействии со специализированными подразделениями риск-менеджмента (офицер по безопасности или работник с иным наименованием занимаемой должности). В трех компаниях (6,5 %) предусмотрено «выделенное» управление HR-рисками в рамках общей системы управления рисками: имеется специализированный сотрудник или структурное подразделение в рамках независимого подразделения по управлению рисками или экономической безопасностью, в то время как в HR-подразделении соответствующие штатные единицы не предусмотрены. И лишь в двух компаниях (4,3 %) предусмотрено наиболее соответствующее современной парадигме риск-менеджмента [Nevmerzhitskaya 2021] управление HR-рисками с одновременным формированием специализированного подразделения (должностного лица), ответственного в предметной сфере в рамках независимой, например, напрямую подчиненной Совету директоров службы управления рисками (экономической безопасностью) и наличием должности офицера по безопасности в структуре HR-подразделения (подразделений). Указанная схема, описывающая наиболее предпочтительную организацию корпоративного HR-риск-менеджмента, в графическом виде представлена на Рисунке 1.

Возвращаясь к материалам опроса, представляется необходимым выделить и систематизировать комплекс проблем, сдерживающих активную постановку HR-риск-менеджмента в системе управления экономической безопасностью российских промышленных компаний:

- недостаточное понимание значимости системного и самостоятельного (автономно-

го и одновременно независимого) управления HR-рисками со стороны собственников и руководителей промышленных предприятий, структурных подразделений;

- отсутствие единых методологических подходов к управлению HR-рисками на промышленных предприятиях, а равно как, стандартизированного программного обеспечения для автоматизации сегмента управления;
- системные проблемы в организации управ-

ления человеческими ресурсами на крупных промышленных предприятиях, в том числе архаизм представлений о «кадровом» менеджменте и бюрократизм HR-менеджмента;

- хроническая нехватка квалифицированных специалистов в сфере общего и прикладного риск-менеджмента, в особенности по управлению HR-рисками, профессиональная подготовка которых до последнего времени практически не осуществлялась.

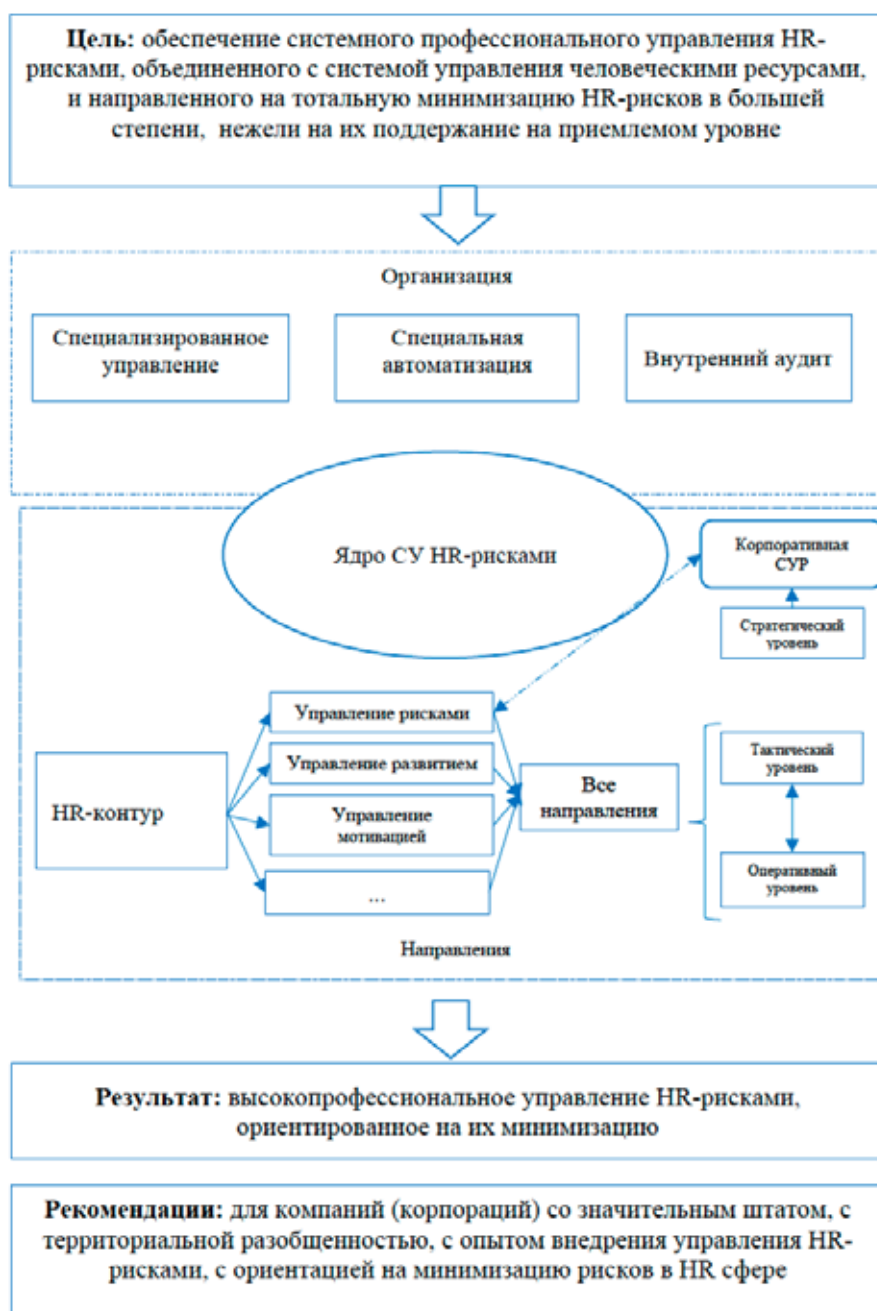


Рис. 1. Вариант организации проактивной системы корпоративного HR-риск-менеджмента корпоративного HR-риск-менеджмента
Источник: рисунок автора

Возвращаясь к материалам опроса, представляется необходимым выделить и системнокомплекс проблем, сдерживающих активную постановку HR-риск-менеджмента в системе управления экономической безопасностью российских промышленных компаний:

- недостаточное понимание значимости системного и самостоятельного (автономного и одновременно независимого) управления HR-рисками со стороны собственников и руководителей промышленных предприятий, структурных подразделений;
- отсутствие единых методологических подходов к управлению HR-рисками на промышленных предприятиях, а, равно как, стандартизированного программного обеспечения для автоматизации сегмента управления;
- системные проблемы в организации управления человеческими ресурсами на крупных промышленных предприятиях, в том числе архаизм представлений о «кадровом» менеджменте и бюрократизм HR-менеджмента;
- хроническая нехватка квалифицированных специалистов в сфере общего и прикладного риск-менеджмента, в особенности по управлению HR-рисками, профессиональная подготовка которых до последнего времени практически не осуществлялась.

Для решения соответствующих проблем могут быть предложены нижеследующие практические мероприятия:

- пропаганда знаний об угрозах и рисках экономической безопасности промышленных предприятий, связанных с человеческими ресурсами, в том числе через продвижение и развитие фундаментальной и прикладной науки HR-риск-менеджмента;
- разработка, в том числе на уровне отраслевых саморегулирующих организаций, утверждающих лучшие производственные практики, унифицированной методики управления HR-рисками на промышленных предприятиях;
- разработка, внедрение, масштабирование и тиражирование, в том числе на основе инициативы крупнейших промышленных корпораций с участием государства, отраслевых решений по автоматизации управле-

ния HR-рисками, а также иного программного обеспечения в предметной сфере, включая внедряемое в рамках процессов импортозамещения;

- тотальный переход философии управления человеческими ресурсами промышленных компаний (корпораций) от «кадрового» типа к проактивной политике управления человеческими активами, воспринимаемыми в качестве ключевого и системообразующего корпоративного актива;
- разработка программ корпоративного и университетского обучения HR-риск-менеджеров, их спонсорская и организационная поддержка со стороны крупнейших промышленных корпораций с участием государства.

Формирование рационального, системного подхода к управлению HR-рисками, его надлежащее организационное обеспечение с интеграцией с независимой корпоративной системой управления рисками (экономической безопасностью), обеспечение видения приоритетного значения специализированного управления рисками и угрозами в системе HR-менеджмента в сочетании с решением ключевых проблем, сдерживающих развитие менеджмента в предметной сфере, как думается, нивелирует негативное влияние рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов на экономическую безопасность промышленной компании, и, одновременно, поспособствует повышению уровня экономической безопасности через развитие и преумножение человеческого капитала.

Выводы

Формирование и управление человеческими ресурсами оказывает двойственное влияние на экономическую безопасность любой компании, в том числе промышленной, где надлежащее обеспечение квалифицированным персоналом выступает фактором устойчивого функционирования, а сбои, в том числе связанные с неквалифицированными, злонамеренными действиями работников, или же их нехваткой либо неверной расстановкой, могут повлечь за собой негативные последствия значительного масштаба. При надлежащем управлении с упором на неуклонное развитие, человеческие ресурсы являются фактором роста капитализации компании и развития бизнеса в отраслях промышленности, тем

самым внося положительный вклад в систему представляется необходимым организовать системное высокопрофессиональное управление экономической безопасности.

Поскольку активизация человеческого капитала HR-рисками промышленных компаний с учётом тала прямо корреспондирует с нивелированием отраслевой специфики и отраслевых проблем в угроз и предупреждением, в том числе сокращении, рисков в сфере человеческих ресурсов, формировании и управлении персоналом.

Список источников

1. Владимирова 2018 — *Владимирова Ц. Д.* Развитие теории человеческого капитала организации в цифровой экономике // Российское предпринимательство = Russian Journal of Entrepreneurship. 2018; 19(9): 2671–2690. DOI: 10.18334/rp.19.9.39307.
2. Завьялова 2019 — *Завьялова Е. К., Ардишвили А.* Современные проблемы российского корпоративного образования: возможно ли обучение без развития? // Российский журнал менеджмента = Russian Management Journal. 2019; 17(4): 499–516. DOI: 10.21638/spbu18.2019.405.
3. Милыев 2018 — *Милыев М.* Кадровый голод в России: новая реальность или старые проблемы? // Управление качеством. 2018; 7: 36–42. ISSN: 2074-9945.
4. Соколова 2017 — *Соколова Е. С., Рознина Н. В.* Оценка угроз экономической безопасности предприятия // Институциональные и финансовые механизмы развития различных экономических систем : сборник трудов конференции. Уфа : Агентство международных исследований, 2017. 111 с. С. 84–87. ISBN: 978-5-906996-03-9.
5. Цветков 2019 — *Цветков В. А.* Аналитические подходы к оценке экономической безопасности региона / В. А. Цветков, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников // Экономика региона = Economy of Region. 2019; 5(1): 1–12. DOI: 10.17059/2019-1-1.
6. Цветков 2020 — *Цветков В. А.* Обеспечение экономической безопасности промышленных предприятий на примере производственно-технологического комплекса Республики Башкортостан / В. А. Цветков, М. Н. Дудин, А. Г. Назаров // Проблемы рыночной экономики = Market Economy Problems. 2020; 1: 47–58. DOI: 10.33051/2500-2325-2020-1-47-58.
7. Jayasundara 2020 — *Jayasundara C. C.* Towards an organizationally sensible HR risk assessment in academic libraries: a case of a university library. Library Philosophy and Practice, University of Nebraska-Lincoln, 2020.
8. Mitrofanova 2020 — *Mitrofanova E., Mitrofanova A., Tarasenko V.* Immature digital expertise of the educational institution's managerial staff as HR risk to education development. In book: Artificial Intelligence: Anthropogenic Nature vs. Social Origin. 2020. Vol. 1100. P. 756–765. DOI: 10.1007/978-3-030-39319-9_84.
9. Nevmerzhitskaya 2021 — *Nevmerzhitskaya O.* Integrated HR Risk Management System // International Conference on Economics, Management and Technologies 2021 (ICEMT 2021), 2021. Vol. 110. P. 9. DOI: 10.1051/shsconf/202111002002.
10. Yong 2019 — *Yong Z.* Research on the HR Risk Management System of Innovative Start-up Companies under the Internet Plus Background // 2019 International Conference on Advanced Education, Service and Management. – The Academy of Engineering and Education, 2019. Vol. 3. P. 772–775. ISSN: 2664-0287, ISBN: 978-1-913428-58-7.

References

1. Vladimirova Ts. D. Razvitiye teorii chelovecheskogo kapitala organizatsii v tsifrovoy ekonomike [Development of the theory of human capital of an organization in the digital economy]. *Russian Journal of Entrepreneurship*. 2018; 19 (9): 2671–2690. DOI: 10.18334/rp.19.9.39307 (in Russ.).
2. Zavyalova E. K., Ardishvili A. Sovremennyye problemy rossiyskogo korporativnogo obrazovaniya: vozmozhno li obucheniye bez razvitiya? [Modern problems of Russian corporate education: is it possible to learn without development?]. *Russian Management Journal*. 2019; 17 (4): 499–516. DOI: 10.21638/spbu18.2019.405 (in Russ.).
3. Milyaev M. Kadrovyy golod v Rossii: novaya real'nost' ili staryye problemy? [Staff shortage in Russia: new reality

- or old problems?]. *Upravleniye kachestvom* [Quality control]. 2018; 7: 36–42. ISSN: 2074-9945 (in Russ.).
4. Sokolova E. S., Roznina N. V. Otsenka ugroz ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya [Assessment of threats to the economic security of an enterprise]. *Institutsional'nyye i finansovyye mekhanizmy razvitiya razlichnykh ekonomicheskikh sistem*. [Institutional and financial mechanisms for the development of various economic systems] : collection of conference proceedings. Ufa : Agentstvo mezhdunarodnykh issledovaniy Publ., 2017. 111 p. P. 84–87. ISBN: 978-5-906996-03-9 (in Russ.).
 5. Tsvetkov V. A., Dudin M. N., Lyasnikov N. V. Analiticheskiye podkhody k otsenke ekonomicheskoy bezopasnosti regiona [Analytical approaches to assessing the economic security of a region]. *Economy of Region*. 2019; 5 (1): 1–12. DOI: 10.17059/2019-1-1 (in Russ.).
 6. Tsvetkov V. A., Dudin M. N., Nazarov A. G. Obespecheniye ekonomicheskoy bezopasnosti promyshlennykh predpriyatiy na primere proizvodstvenno-tekhnologicheskogo kompleksa Respubliki Bashkortostan [Ensuring the economic security of industrial enterprises on the example of the production and technological complex of the Republic of Bashkortostan]. *Market Economy Problems*. 2020; 1: 47-58. DOI: 10.33051/2500-2325-2020-1-47-58 (in Russ.).
 7. Jayasundara 2020 — Jayasundara C. C. Towards an organizationally sensible HR risk assessment in academic libraries: a case of a university library. *Library Philosophy and Practice*, University of Nebraska-Lincoln, 2020.
 8. Mitrofanova 2020 — Mitrofanova E., Mitrofanova A., Tarasenko V. Immature digital expertise of the educational institution's managerial staff as HR risk to education development. In book: *Artificial Intelligence: Anthropogenic Nature vs. Social Origin*. 2020. Vol. 1100. P. 756–765. DOI: 10.1007/978-3-030-39319-9_84.
 9. Nevmerzhtskaya 2021 — Nevmerzhtskaya O. Integrated HR Risk Management System // *International Conference on Economics, Management and Technologies 2021 (ICEMT 2021)*, 2021. Vol. 110. P. 9. DOI: 10.1051/shsconf/202111002002.
 10. Yong 2019 — Yong Z. Research on the HR Risk Management System of Innovative Start-up Companies under the Internet Plus Background // *2019 International Conference on Advanced Education, Service and Management*. – The Academy of Engineering and Education, 2019. Vol. 3. P. 772–775. ISSN: 2664-0287, ISBN: 978-1-913428-58-7.

Информация об авторах:

Широковских Сергей Александрович — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, Институт социальных наук, ул. Радио, 20, Москва 105005, Россия. РИНЦ AuthorID: 930764;

Лясников Николай Васильевич — доктор экономических наук, профессор; Институт проблем рынка РАН, Нахимовский просп., 47, Москва 117418, Россия. РИНЦ AuthorID: 370877.

Information about the authors:

Shirokovskikh Sergey A. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Institute of Social Sciences, 20 Radio st., Moscow 105005, Russia. RSCI AuthorID: 930764;

Lyasnikov Nikolay V. – Doctor of Economics, Professor; Market Research Institute RAS, Nakhimovskiy prospect, 47, Moscow 117418, Russia. RSCI AuthorID: 370877

Статья поступила в редакцию 19.07.2021; одобрена после рецензирования 08.25.2021; принята к публикации 08.25.2021. The article was submitted 07/19/2021; approved after reviewing 25/08/2021; accepted for publication 25/08/2021.