УДК 658.014
DOI: 10.52531/1682-1696-2024-24-4-21-27
Научная статья

EDN: VKRUIE

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ДЕСТРУКЦИИ КАК УГРОЗА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РАМКАХ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

О.Б. Скрипник[1], Д.С. Петросян[2], Л.С. Боташева[3]
[1] ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова», Москва, Российская Федерация
[2] АО «Институт региональных экономических исследований», Москва, Российская Федерация
[3] ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная академия», Москва, Российская Федерация

В статье определена роль организационных деструкций как угрозы кадровой безопасности в экономических объектах различного уровня, дано определение кадровой безопасности и приведена классификация организационных деструкций, а также рассмотрены практические вопросы и меры обеспечения кадровой безопасности в рамках системы корпоративного управления.

Ключевые слова: *кадровая безопасность, организационные деструкции, корпоративное управление, управление персоналом*

Original article

ORGANIZATIONAL DESTRUCTION AS A THREAT TO PERSONNEL SECURITY WITHIN A BUSINESS ENTITY

O.B. Skripnik[1], D.S. Petrosyan[2], L.S. Botasheva[3]
[1] GAOU VO «Moscow City University of Management of the Government of Moscow named after Yu. M. Luzhkov», Moscow, Russian Federation
[2] JSC «Institute of Regional Economic Research», Moscow, Russian Federation
[3] FGBOU VO «North Caucasian State Academy», Moscow, Russian Federation

The proposed article defines the role of organizational destruction as a threat to personnel security in economic entities of various levels, defines personnel security and classifies organizational destruction, and examines practical issues and measures to ensure personnel security within the framework of the corporate governance system.

Keywords: *personnel security, organizational destruction, corporate governance, personnel management*

АКТУАЛЬНОСТЬ

Кадровая безопасность современной организации (корпорации) во многом зависит от эффективности управления персоналом, и, в частности, от решения задачи рационализации организационных структур управления и ликвидации организационных деструкций. Поэтому в предлагаемой статье на основе анализа профильной литературы [1, 2, 4–8, 10] нами определена и рассмотрена роль организационных деструкций как угрозы кадровой безопасности, дано определение кадровой безопасности и приведена классификация организационных деструкций, рассмотрены вопросы обеспечения кадровой безопасности в рамках системы корпоративного управления.

© 2024, О.Б. Скрипник, Д.С. Петросян, Л.С. Боташева
Поступила в редакцию 14.11.2024

СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Обеспечение безопасности управленческих кадров является одной из функций обеспечения кадровой безопасности предприятия, которая представляет собой процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Кадровая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности организации, так как она имеет дело с персоналом, который в любой составляющей первичен. Вопросы кадровой безопасности должны решаться на каждом этапе управления персоналом (поиск, отбор, прием, адаптация, развитие, оценка и т. д.). Действия менеджера по персоналу на любом этапе могут рассматриваться как усиление либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – по персоналу. Задачи кадровой

безопасности зависят от общего состояния общества, его экономической и социально-политической сфер, а также определяются спецификой организации. Можно выделить несколько общих задач кадровой безопасности: участие в формировании кадровой стратегии организации, процессах развития человеческих ресурсов, информационной, финансовой политике, развитии и оценке персонала; формирование требований к сотрудникам организации относительно безопасности; составление необходимой нормативной документации для сотрудников службы управления кадрами; составление нормативной документации для других подразделений и сотрудников организации в целях соблюдения кадровой безопасности; проведение информационно-разъяснительной работы с сотрудниками организации; выявление, предупреждение и пресечение нежелательных действий со стороны сотрудников организации, которые могут повлечь нанесение вреда интересам организации и трудовому коллективу; проведение мероприятий, направленных на недопущение лиц к занятию должностных позиций, злоупотребляя которыми, они могут нанести своими действиями вред организации; мониторинг, направленный на обеспечение кадровой безопасности [1].

В рамках обеспечения безопасности управленческих кадров угрозы, которые могут быть связаны с личностью работников, следующие: создание угрозы жизни и здоровью, создание конфликтных условий, дискредитация управленческой системы, провокация увольнения ключевых работников, вред репутации организации, разглашение конфиденциальных сведений, хищения, активное игнорирование корпоративных норм и ценностей, имитация трудовой деятельности, незаконные забастовки, массовые увольнения с целью повлиять на решение работодателя, саботаж управленческих решений; несоответствие квалификации работников требованиям к должности, плохая организация управленческой системы, посредственная организация системы обучения, плохо налаженная система мотивации, погрешности в планировании трудовых ресурсов, уменьшение объема эффективных предложений и идей, увольнение сотрудников с хорошей квалификацией, работники полностью сконцентрированы на решении тактических задач, работники заботятся только об интересах своего подразделения, нет разумной корпоративной политики, в организацию принимаются сотрудники без предварительной проверки их профессионализма, система мотивации у персонала конкурентов более эффективна, конкуренты стараются переманить квалифицированных работников, присутствует внешнее давление на сотрудников организации, зависимость работников от внешних обстоятельств[8].

В рамках кадровой безопасности особое место занимает вопрос снижения угроз управленческим работникам со стороны неэффективной организационной структуры управления и организационных деструкций. Качество и эффективность проведения диагностики организационной структуры управления предприятий, и в особенности ее управленческого звена, во многом определяет состояние кадрового потенциала.

Недостатками линейной структуры являются: отсутствие специализации по функциям; многоступенчатость передачи информации; огромный поток документов; высокие требования к руководителю, который должен быть высококвалифицированным специалистом. Недостатки функциональной структуры: отсутствует координирующее подразделение или отдельное лицо; длительная процедура принятия решений; нарушение принципа единоначалия; трудно поддерживать взаимосвязь между различными службами; снижение ответственности исполнителей и руководителей за работу в целом. Недостаток линейно-функциональной (штабной) структуры – отсутствие тесных взаимосвязей на горизонтальном уровне и как следствие размывание разработанной стратегии. Недостатки проектных структур – дробление ресурсов и формирование проектных групп, не представляющих устойчивых образований.

Ключевым понятием в определении диагностики организации (или организационной диагностики) служит «организационная деструкция» (противоположное или отрицательное от «конструкция») – внутриорганизационный кризисный процесс, проходящий стадии зарождения, развития и элиминации. Организационая деструкция представляет собой «болезненное» нарушение функционирования организации, ведущее к утрате таких свойств, как устойчивость, гибкость, адаптивность, а в целом – к нарушению гомеостаза. Предпосылками деструкции как негативного процесса могут быть ошибки на стадии формирования организационной культуры (например, разрыв между декларируемыми и фактически используемыми руководством ценностями, нормами и правилами). Представим организационные деструкции, основываясь на принципах постановки диагноза (анамнез и ситуационные тесты), как наследственные и ситуативные.

Наследственные деструкции зарождаются при проектировании и создании систем и объектов управления и на стадии принятия долгосрочных решений – разработки политики, стратегии, сценариев и планов. Наследственные деструкции приводят к структурным деструкциям и внутренним и внешним противоречиям.

Ситуативные деструкции образуются в связи с несовершенным управлением, вызывающим деструкции управленческих решений и зарождение внутренних и внешних противоречий, которые, в свою очередь, могут приводить к деструкциям организационного поведения (конфликты, ссоры и т.д.). Ситуативные

деструкции – это в основном деструкции управленческих решений и организационного поведения.

Причины нарушения функционирования организации кроятся: в наследственной и ситуативной деструкциях; потенциальных деструкциях или противоречиях. Источники «болезни» организации взаимосвязаны таким образом, что одно отрицательное явление может порождать другое. Так, наследственная деструкция вызывает внутренние противоречия, которые, в свою очередь, приводят к ситуативной деструкции и т.д.

СТРУКТУРНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ

Деструкции структурного характера далеко неочевидны. Они проявляются через широкий круг различных симптомов, неявно ориентированных на структуру, создающих целый ряд трудностей и напряженных ситуаций. В качестве симптомов структурной деструкции рассматривают: низкую мотивацию, запоздалые решения, конфликты и слабую координацию, рост расходов и снижение производительности труда, неадекватную реакцию на изменение ситуации.

Теоретиками организационных структур, такими как М. Вебер, Т. Берне, П. Лоренц, Д. Лорш, постоянно подчеркивается мысль, что нет такой структуры, которая оставалась бы приемлемой всегда. Деструкции структурного характера обычно хронические, а не острые. Организационные правила распределения сфер ответственности и обеспечения соответствующего ритма процессов управления и взаимоотношений в коллективе необходимо изменять по мере появления новых обстоятельств и целей организации. Перейдем к пояснению наиболее часто проявляющихся структурных деструкций.

Господство структуры над функцией. Эта деструкция свойственна отечественной деловой культуре и связана со стереотипом управленческого мышления, согласно которому при появлении какой-либо задачи необходимо создать дополнительную структурную единицу, ведомство. Упускается тот момент, что функция должна определять структуру, а не наоборот. Это приводит к увеличению доли работников, занятых в системе управления, т.е. бюрократии, которая сама по себе служит разновидностью организационной деструкции, а также к снижению производительности труда и росту расходов на управление.

Господства структуры над функцией не лишены классические структуры системы управления. Так, в структурах с группированием функций по товарам, географическим территориям, потребителям всегда есть опасность дублирования функций.

Стагнация структуры. Суть этого вида деструкции заключается в потере организацией способности своевременно реагировать на изменения во внутренней и внешней среде, а также в способности к развитию. Такая деструкция часто проявляется в структурах с функциональным группированием. В ней многозвенные бюрократические процедуры согласования и централизованное принятие решений замедляют время реакции на возникающие проблемы. Кроме того, такие структуры сдерживают развитие у управленческих работников навыков системного подхода к проблеме, поскольку их опыт лежит в пределах одной функциональной области. Функциональная близорукость часто противостоит созидательному предпринимательству, адаптации к изменениям.

Переход к органическим диссипативным структурам – стремление избежать наследственных деструкций, которые, согласно оценке классических структур систем управления, заложены в той или иной мере в каждой из них. Руководителям остается изучать эти деструкции, искать и активно использовать рычаги, позволяющие подвергнуть их блокировке, консервации для сокращения влияния на функционирование системы, или прибегнуть к периодической перестройке (т.е. к хирургии) организационных структур, как это делают многие передовые компании и фирмы, в частности компания IBM.

Нарушение соответствия между структурой, политической системой и ступенями карьеры управленческих работников. Безусловно, при конструировании структуры внимание сосредоточено, прежде всего, на достижении организацией поставленных целей. Но этого недостаточно. Структура организации – это не только система полномочий, служащая для эффективного достижения целей организации, но и система движения по должностным ступеням, и политическая система.

Изменение структуры всегда влияет на продвижение по службе. Кроме того, в реальной практике руководства аспекты политики организации и карьеры настолько тесно связаны с представлениями и убеждениями о том, что же будет эффективным, что их не удается разделить. Действительно, специалисты и управленческие работники имеют свою точку зрения по вопросам стратегического планирования и предпочитают, если могут, оказывать влияние на вырабатываемое решение. Для многих это – арена действий.

Таким же образом можно предположить, что управленческие работники или специалисты, которые могут понести потери по причине структурных изменений, будут настроены на то, чтобы предотвратить эти изменения или помешать их действию, поэтому перестройка структуры должна начинаться с оценки интересов и будущей роли отдельных работников. К решениям, направленным на «излечение» структурных деструкций, образуемых нарушением соответствия между структурой и политикой организации, относят поиск заинтересованных лиц, работу в комфортных зонах, соответствие имиджу, работу в группах по интересу и др.

ДЕСТРУКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

1. Дублирование организационного порядка со стороны руководства. Ценность организационного порядка заключается в возможности некоторой автоматизации функционирования организационной системы. Грамотное управление состоит в том, чтобы перевести максимальный объем целенаправленных действий в ранг организационного порядка, т.е. сделать из них совокупность стабильных норм и связей. Таким образом, руководитель максимально освобождается от того, что в отечественной управленческой культуре называется текучкой, предоставляя сотрудникам возможность в проблемной ситуации обращаться к стабильно действующим долговременным связям и нормам. В деловой культуре управления на российских предприятиях организационный порядок недооценивается. Приверженцы самоцентристского стиля управления, не доверяя ему, пытаются постоянно подпирать его дополнительными управляющими воздействиями, что приводит к значительному повышению издержек контроля и снижению эффективности деятельности предприятия.

2. Конфликты, развиваемые из противоречия. Под конфликтом понимают серьезные разногласия во мнениях и взглядах, острое столкновение несовместимых интересов, осознанное противоборство двух или более преследующих свои цели сторон (социальных групп, организаций и т.д.). Конфликты, не будучи разрешенными, перерастают в кризис. Существует множество типологий конфликтов. Здесь мы ограничимся рассмотрением только тех конфликтов, которые в явной форме влияют на управление организацией, – это организационные, внутрисистемные и межсистемные конфликты.

Организационные конфликты обычно протекают в пределах организации и порождаются главным образом негативными изменениями экономического положения и в организации управления. К последним факторам относят, например, неэффективность форм специализации и кооперирования производства, рассогласование различных по уровню и статусу звеньев управления, дисбаланс рабочих мест и нарушение порядка.

Внутрисистемные конфликты возникают при декомпозиции главной цели организации в связи с тем, что частные цели противоречивы. Положительное разрешение конфликтов зависит от руководства, от его владения знаниями по управлению системой.

Межсистемные конфликты возникают в ходе рыночной конкуренции. Конфликт как явление имеет, по аналогии с противоречием, определенную динамику развития. Перерастание противоречия в конфликт можно представить в виде цикла.

Скрытая стадия цикла – это условия для конфликта. К ним относят: недостаток ресурсов; различные ценности и мнения; конкуренцию между отдельными группами и лицами; последствия предыдущего конфликта, где одна сторона осталась обиженной или неудовлетворенной.

Для того чтобы конфликт перерос в следующую стадию, нужно изменить или сознание, или интерпретацию сложившейся ситуации. Это может произойти в связи с изменением любого фактора, влияющего на культуру организации: собственности, технологии, целей и задач, окружения, людей. Такие изменения могут восприниматься как благоприятная возможность или как угроза для людей. Последний случай сопровождается отрицательными эмоциями, и конфликт движется к открытой стадии: люди, чтобы защитить себя, работают «по правилам» и методикам или «срезают углы», чтобы заслужить расположение к себе. Наряду с этим растет политиканство, искажается или удерживается информация, распускаются слухи, рушатся моральные устои.

Все рассмотренные признаки конфликта – это только симптомы. Усилия, как правило, направляются на устранение симптомов, а не на определение и преодоление причин конфликтов. Если не выявлена причина болезни (проблемы), то невозможно устранить ее эффективным методом. Умение провести диагностику ситуации – важный навык для управленческого работника, на каком бы уровне он ни находился в организации. Размывание стандартов и норм – это негативное отклонение от признанных стандартов и норм поведения людей в организации. Симптом «размывание стандартов и норм» является, как правило, следствием подмены проблемы размывания целей, а также конфликтов и кризисов.

Безопасность управленческих работников может рассматриваться в рамках системы корпоративного управления, так как угрозы экономической безопасности фирмы во внутренней среде возникают из-за ассиметрии информации в цепочке «работник – руководитель – собственник» и наличия у участников фирмы скрытых характеристик и целей (прежде всего для собственника), а также трудоемкости измерения этих характеристик. Работники и руководители часто пользуются в своих интересах тем, что собственник (акционеры) экономически не компетентен и у него ограничены возможности мониторинга деятельности фирмы (особенно в больших акционерных обществах, где собрание акционеров проходит один раз в год), кроме того, снижение финансовых и прочих показателей управляющие иногда оправдывают неблагоприятной внешней конъюнктурой, что требует от собственника дополнительных усилий для осмысления и понимания. Возникновение угроз внутренней среды, проявление оппортунистического поведения (использование служебного положения в корыстных целях) возможно лишь при различии целей собственников и управляющих в условиях ограниченной ответственности управленческих работников перед

фирмой за свои действия и решения. Если же в фирме создана команда управляющих и собственников, которые разделяют единые цели и ценности, прописанные как система действий и взаимоотношений, и эти взаимные обязательства соблюдаются, то риск и угрозы экономической безопасности фирмы со стороны внутренней среды стремится к нулю. На практике это трудноосуществимо, так как человеческий фактор может проявляться не только в коварстве, отлынивании, но и в «чистосердечном заблуждении».

Экономическая безопасность фирмы зависит от степени удовлетворения ожиданий и потребностей всех групп интересов участников фирмы и контрагентов. Типичными угрозами экономической безопасности фирмы со стороны собственников является их некомпетентность в сочетании с желанием управлять фирмой. Когда собственники не умеют делегировать полномочия и управление менеджерам, возникает угроза зависимости будущего фирмы от типа поведения собственника, это либо чрезмерно рискованные, непродуманные, грозящие большими потерями проекты, либо, наоборот, отставание в развитии и технологическом переоснащении фирмы. Для устранения таких угроз необходим баланс сил и мнений между собственниками и менеджерами.

Другой угрозой экономики для фирмы может быть возможность преследования своих интересов тем собственником, который совмещает функции владения и управления и занимает руководящий пост в фирме. В этом случае у директора появляется возможность заключения неэффективных контрактов с подконтрольными ему структурами или «дружескими» контрагентами. Конфликт интересов между собственниками и управляющими основан на разности целей и разногласии по распределению результатов деятельности. Цель собственника состоит в стабильности развития фирмы через максимизацию прибыли и получении собственного дохода через дивиденды или за счет капитализации фирмы, что связано и со снижением издержек на содержание персонала. Цель управляющих в получении высокой оплаты собственного труда, наличии «соцпакета» в виде машины, кабинета, отпусков, премий, опционов и «золотого парашюта» при увольнении, что подразумевает получение фирмой дохода не за счет максимизации прибыли, а за счет увеличения выручки, расширения доли рынка и фактически снижения дивидендов собственникам до среднеотраслевых и ниже.

Конфликт интересов собственников и управленческих работников усугубляется искажением информации в отчетности и увеличением расходов на внешний аудит. В функции совета директоров, прежде всего, входит мониторинг деятельности менеджмента, кадровая политика и одобрение стратегии развития фирмы в целях защиты интересов акционеров через привязку к ним интересов управленческих работников. Общее собрание акционеров в системе экономической безопасности фирмы своими решениями и возможностью регулярно заслушивать отчеты управляющих и совета директоров может служить фактором ограничения злоупотреблений управленческих работников и выносить в случае необходимости решения об их замене. Эффективность деятельности общего собрания акционеров при большом количестве акционеров снижается из-за разности интересов отдельных групп акционеров и снижения их ответственности.

Создание конкуренции на рабочем месте среди управленческих работников подразумевает заключение контрактов, где оплата труда устанавливается в зависимости от эффективности по сравнению с менеджерами других подразделений. Этот способ требует создания объективной системы сравнительных характеристик результатов работы управленческих работников, что у собственника не всегда получается, но дает возможность за счет открытости показателей повысить экономическую безопасность фирмы наряду с обычным мониторингом, проведением регулярных планерок, заслушиванием отчетов и подведением итогов. Широкое распространение получил способ повышения экономической безопасности фирмы не только за счет денежных выплат управляющим за выполнение поставленных собственником целей и показателей, но и за счет выделения управленческим работникам пакетов акций (доли) фирмы (внутренних опционов) за достижение хороших результатов.

Таким образом, наделяя управляющих частью собственности, владелец достигает эффекта повышения экономической безопасности фирмы за счет дополнительной мотивации управленческих работников и увеличения уровней контроля над собственностью. При выделении фирмой вознаграждения менеджеру выше среднерыночной повышается мотивация работать эффективно, чтобы не лишиться места работы, так как на рынке труда сильная конкуренция за высокооплачиваемые должности. Способ «сделай сам» позволяет собственнику (топ-менеджеру), возможно с привлечением стороннего исполнителя, создать объективное мнение о трудоемкости той или иной работы, эффективности труда заменяемого менеджера или работника, сделать вывод о трудозатратах, адекватности вознаграждения и себестоимости данного рабочего места.

К внешним механизмам повышения экономической безопасности фирмы и способам контроля над деятельностью управляющих относятся:

1) репутация;
2) угроза слияния и поглощения;
3) угроза банкротства.

Репутация управленческого работника является его нематериальным активом, а увольнение за плохую работу снижает его рыночную оценку и возможность получить хорошую должность в других фирмах, поэтому этот внешний фактор проявляется как стимул к по-

вышению экономической безопасности фирмы за счет эффективности работы управленческих работников. Сокращение доходов фирмы и доли рынка из-за неэффективного управления ведет к снижению стоимости ее акций, образованию долгов, потере экономической самостоятельности фирмы, что облегчает скупку ее акций и долгов конкурентами или рейдерами. При вынужденном слиянии или поглощении новый владелец фирмы может сменить прежних управляющих, что является внешним стимулом для эффективной работы не только отдельных управленческих работников, но и всей команды управленцев в целях повышения экономической безопасности фирмы и предотвращения поглощения.

Угроза банкротства и смены руководства фирмы является способом внешнего контроля деятельности управленческих работников. Трансакционные издержки внутрифирменных конфликтов снижают внешнюю экономическую безопасность фирмы, а чрезмерные затраты времени и сил управленческих работников и собственников на контроль внутренней среды фирмы не дают возможности объективно оценивать внешнюю среду фирмы и разрабатывать успешную стратегию развития. Разрешение внутрифирменных конфликтов, установление понятных «правил игры» между собственниками, менеджерами и исполнителями являются одними из условий конкурентоспособности фирмы и повышения ее экономической безопасности [*9*, с. 134–143].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На безопасность управленческих работников существенно оказывает влияние множество факторов и финансовых угроз, которые взаимно сочетаемы при оказании влияния на финансовое состояние и в целом на деятельность предприятия. Так, в итоге, можно выделить совокупность факторов, по которой не сложно проследить компоненты комплексного воздействия и значимые риски или угрозы: страновые риски (угрозы), политические риски (угрозы), валютные риски (угрозы), риски (угрозы), связанные со стихийными бедствиями, риски инфляции, рыночные риски (угрозы), отраслевые риски (угрозы), промышленные риски (угрозы), угрозы со стороны банковской системы, страховые риски, коммерческие (торговые) угрозы, процентные риски (по активным операциям), кредитные риски, риски структуры капитала, риски невозврата долга, риски (угрозы) финансовой устойчивости, риски банкротства, информационные риски (наличие/отсутствие сайта; расходы на использование глобальных сетей; расходы на связь и информационно-коммуникационные технологии, расходы на информационно-вычислительное обслуживание, расходы на услуги предприятий в отрасли общей коммерческой деятельности по обеспечению функционирования рынка; уровень достоверности сведений о конкурентах), угрозы, связанные с торговыми поставками, производственные угрозы, портфельные риски (угрозы, связанные с операциями с ценными бумагами) [3].

В заключение отметим, что проблема развития системы управления национальной экономики требует применения программно-целевого подхода к планированию мероприятий, направленных на модернизацию всех элементов системы управления, включая технологий стратегического, тактического и оперативного управления.

Литература

1. **Вражнова М.Н., Терновая Л.О.** Социология кадровой безопасности: Учебное пособие. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2017. 274 с.
2. **Илюхина Л.А.** Кадровая безопасность организации: анализ кадровых угроз и оценка кадровых рисков // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2022. № 2–1. С. 151–156.
3. **Каранина Е.В.** Финансовая безопасность (на уровне государства, региона, организации, личности). Киров: ФГБОУ ВО «ВятГУ». 2016. 391 с.
4. **Комарова А.В.** Роль кадрового потенциала и кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности организации // Научный Лидер. 2023. № 23 (121). С. 101–104.
5. **Коробкин А.И., Рябых Н.Е.** Методика проведения аудита кадровой безопасности предприятия и способы повышения эффективности кадровой безопасности предприятия // Управленческий учет. 2023. № 12–1. С. 164–172.
6. **Ксенофонтов А.А., Юссуф А.А.** Организационные патологии и их влияние на деятельность российских компаний // Инновации и инвестиции. 2023. № 12. С. 64–67.
7. **Петросян Д.С., Безпалов В., Столярова А., Боташева Л.** Деструктивные софт-факторы, влияющие на социальную безопасность // Общество и экономика. 2021. № 12. С. 104–116.
8. Что такое кадровая безопасность предприятия. https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/
9. Экономическая безопасность: учебник / под ред. И.В. Манаховой. Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2019. С. 134–143.
10. **Янкина И.А., Рачипа А.В.** Социальная диагностика организационных патологий: сравнительный анализ коммерческих и некоммерческих организаций // Caucasian Science Bridge. 2022. Т. 5. № 3 (17). С. 84–96.

References

1. **Vrazhnova M.N., Ternovaya L.O.** Sociology of personnel security: Textbook. Moscow: Mezhdunarodnyy izdatel'skiy tsentr «Etnosotsium». 2017:274. (In Russian).
2. **Ilyukhina L.A.** Personnel security of the organization: analysis of personnel threats and assessment of personnel risks. *Nauka XXI veka: aktual'nyye napravleniya razvitiya*. 2022;2–1:151–156. (In Russian).
3. **Karanina E.V.** Financial security (at the level of the state, region, organization, individual). Kirov: FGBOU VO «VyatGU». 2016:391. (In Russian).
4. **Komarova A.V.** The role of personnel potential and personnel security in the system of ensuring the economic security of the organization. *Nauchnyy Lider*. 2023;23;(121):101–104. (In Russian).
5. **Korobkin A.I., Ryabykh N.E.** Methodology for conducting an audit of the personnel security of an enterprise and ways to improve the efficiency of personnel security of an enterprise. *Upravlencheskiy uchet*. 2023;12–1:164–172. (In Russian).
6. **Ksenofontov A.A., Yussuf A.A.** Organizational pathologies and their impact on the activities of Russian companies. *Innovatsii i investitsii*. 2023;12:64–67. (In Russian).
7. **Petrosyan D.S., Bezpalov V., Stolyarova A., Botasheva L.** Destructive soft factors affecting social security. *Obshchestvo i ekonomika*. 2021;12:104–116. (In Russian).
8. What is personnel security of the enterprise. https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/ (In Russian).
9. Economic security: textbook / edited by I.V. Manakhova. Saratov: Saratov Socio-Economic Institute (branch) of the Plekhanov Russian University of Economics, 2019:134–143. (In Russian).
10. **Yankina I.A., Rachipa A.V.** Social diagnostics of organizational pathologies: comparative analysis of commercial and non-profit organizations. *Caucasian Science Bridge*. 2022;5;3;(17):84–96. (In Russian).

Скрипник Оксана Богдановна,
д.э.н., доцент, профессор кафедры государственного управления и кадровой политики, ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова»

➔ 107045, г. Москва, ул. Сретенка, д. 28,
107045, Moscow, Sretenka St., 28,
e-mail:rn07@yandex.ru

Петросян Давид Семенович,
д.э.н., профессор, начальник отдела стратегических исследований инновационного развития, АО «Институт региональных экономических исследований»

➔ 119002, г. Москва, пер. Сивцев Вражек, 29/16,
119002, Moscow, Sivtsev Vrazhek Lane, 29/16,
e-mail: pet_dav@mail.ru

Боташева Лейла Султановна,
к.э.н., доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная академия»

➔ 369001, Карачаево-Черкесская Респ., г. Черкесск,
ул. Ставропольская, д. 36, e-mail: leilushka@bk.ru,
369001, Karachay-Cherkess Republic, Cherkessk,
Stavropolskaya St., Building 36