

## ПОВЫШЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ИННОВАЦИОННОГО БИЗНЕСА ЧЕРЕЗ ИЗМЕНЕНИЕ КАЧЕСТВА СИСТЕМЫ ПОДБОРА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

В сложной обстановке нашей действительности с особой остротой стоит задача создания благоприятного климата для развития цивилизованного бизнеса, а также защищенности прав и законных интересов предпринимателей. В особой мере это относится к инновационному бизнесу. Только решив задачу обеспечения безопасности бизнеса, можно рассчитывать на достижение стабильности в обществе и устойчивое развитие российской экономики. Происходящие в последние 20 лет изменения в отношении собственности, перераспределение национальных богатств сопровождаются сложными и противоречивыми процессами. Захват бывшего государственного имущества идет в условиях острейшей борьбы между многочисленными группировками и личностями с нарушением правовых и этических норм, а нередко и прямо преступными методами. В настоящее время появились новые каналы создания угроз для безопасности организации, связанные с персоналом. Если раньше говорили, что кадры решают все, то сейчас часто добавляют, что они могут и лишить всего. Для обеспечения высокого уровня эффективности и безопасности бизнес-процессов решающее значение приобретает человеческий фактор, его знания, умения, а главное стремление работать добросовестно. Если ваш работник знает и умеет, готов и хочет выполнять свою работу добросовестно, потому что интересы компании для него не пустой звук, то вы выиграли. Если работник профессионал, но его личные интересы преобладают до такой степени, что он готов воспользоваться ресурсами компании для удовлетворения своих потребностей и в силу своих этических норм считает, что это нормально, в стратегической перспективе вы обречены. Отсюда следует, что изменение качества системы подбора и управление персоналом компании являются важнейшими факторами обеспечения безопасности бизнеса вообще и инновационного бизнеса в частности.

*Ключевые слова:* безопасность бизнеса; инновационный бизнес; благонадежность персонала; лояльность персонала; угрозы для безопасности организации; изменение качества системы подбора персонала.

**A. P. Sterkhov**

*PhD in Engineering, Associate Professor,  
Irkutsk State Technical University*

## INCREASING SECURITY OF INNOVATION BUSINESS THROUGH QUALITATIVE CHANGE OF SYSTEM FOR RECRUITMENT AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF A COMPANY

In the complex environment of our real life of great topicality is the problem of creating a congenial climate for developing civilized business, as well as protecting entrepreneurs' rights and lawful interests. Specifically, it refers to innovation business. Only by solving the problem of ensuring business security one can rely on maintaining stability in the society and sustainable development of the Russian economy. The current changes of the last 20 years in regard to ownership, redistribution of national wealth are accompanied by complicated and contradictory processes. Acquisition of the former national property is taking course in terms of heaviest struggle between multiple cliques and persons with violation of legal and ethical norms and frequently with direct criminal methods. At present, there arise new channels of creating staff-associated threats for

security of an organization. If earlier there was a saying that “the personnel solve all”, which is added to by now that they are apt to deprive all. In order to ensure a high-level efficiency and security of business processes, of crucial importance now is a human factor, its knowledge, skills and, most importantly, the aspiration to work in an honest manner. If your employee knows and is able to and, that’s the point, is prepared and is willing to do his job in a good faith because the company’s interests is not an empty phrase for him, so you have won. If your employee is a professional but his private interests prevail to a degree that he is prepared to make use of the company’s resources in order to meet his demands and by virtue of his ethical norms he considers that it is normal, so you are doomed in the long strategic term. It follows thence that qualitative change of system for recruitment and human resources management of a company is a key factor for ensuring security of business in general and of innovation business in particular.

*Keywords:* security of business; innovation business; loyalty of personnel; threads for security of an organization; qualitative change of staff recruitment system.

В настоящее время основными экспертами в вопросах подбора и оценки кандидатов на работу являются, прежде всего, службы персонала и безопасности [1; 8; 9]. Менеджер по кадрам, оценивая профессиональные знания и навыки кандидата, должен понять, будет ли новый сотрудник успешным и эффективным работником, спрогнозировать, будет ли новый работник дисциплинированным и исполнительным или станет очередной проблемой для коллектива. Тем не менее то, что кандидат умеет делать, еще не гарантия, что он будет это делать качественно.

Дополнительную информацию о кандидате можно получить в ходе проверки службой безопасности [4; 14], которая включает обзор представленных документов и предыдущих мест работы, проверку по учетам органов внутренних дел, сбор информации по окружению через службу безопасности. Однако часто бывает так, что нужной информации просто нет. В результате этого, не имея возможности сделать правильный прогноз, часто не оправдываются ожидания, и, казалось бы, перспективные сотрудники вдруг встают на путь мошенничества и злоупотреблений. Для более точной оценки кандидата и прогнозирования его успешной производственной деятельности и дисциплины поведения на работе необходимо помимо оценки профессиональных, деловых и психофизиологических характеристик выполнить оценку его морально-нравственных качеств [6; 12].

Если кандидат профессионален, имеет положительную психофизиологию и при этом порядочен и надежен как личность — прогноз того, что он будет отличником в работе и в личном поведении намного выше. Это обстоятельство особенно важно при подборе кандидатов на ответственные и рискованные должности. Если кандидат или сотрудник профессионал в своем деле, но не благонадежен как личность, он никогда не будет по настоящему лояльным к работодателю, а, следовательно, будет постоянным источником угрозы деструктивного поведения, что очень часто заканчивается воровством и мошенничеством. Необходимо отметить, что понятия благонадежность и лояльность являются основными движущими мотивационными факторами совершения преступления. По смыслу эти понятия являются очень близкими, и в некоторых случаях они даже используются как синонимы. Однако это не одно и то же.

В толковом словаре под редакцией Д. Н. Ушакова слово «благонадежность» определяется как удостоверение о непринадлежности к противоправительственным организациям [13]. Однако применительно к деловым отношениям и бизнесу это понятие можно скорее рассматривать как доминирующие в обществе правила, ценности и нормы поведения. В соответствии с энциклопе-

дическим словарем «Китайская философия» благонадежность отождествляется с доверием [5]. Толковый словарь русского языка В. И. Даля определяет благонадежность как «твердый в надежде, несомневающийся; надежный, несомненный, верный, на кого можно надеяться, положиться» [2]. Толковый словарь С. И. Ожегова трактует благонадежность как «заслуживающий доверия» [7]. Существует также определение благонадежности как морально-нравственной порядочности личности, которая определяет ее поступки и поведение, в том числе и на рабочем месте.

Лояльность можно определить как безусловно положительное отношение и эмоциональную привязанность, являющиеся определяющими факторами при принятии решений, касающихся объекта лояльности. Лояльность в отличие от благонадежности может рассматриваться только по отношению к чему-либо конкретному. Какой-то конкретный человек может быть назван «в целом благонадежным», но понятия «в целом лояльный» не существует. Неблагонадежный человек может являться лояльным. В качестве примера возьмем члена преступного сообщества — по отношению к доминирующему в обществе пониманию законности и незаконности он неблагонадежен, но в тоже время он может быть лоялен к своему сообществу, преступной группировке. Точно также в целом законопослушный и правильный человек (т. е. благонадежный), устав, к примеру, ожидать зарплату по полгода, может потерять свою лояльность относительно места своей работы, и, возможно даже терзая себя, перейти работать в другую организацию.

Параметры благонадежности и лояльности можно условно разделить на психологическую и экономическую стороны. Если первая связана со степенью психологической удовлетворенности, то вторая имеет материальную, денежную основу. Психологическая и экономическая удовлетворенности находятся в жесткой связи, их отношения зависят от конкретной личности, а именно от ее ценностных ориентаций и внешних обстоятельств, в которых находится личность. К примеру, сотрудник, получая хорошую зарплату, пользуясь бесплатными ведомственными домами отдыха, имея возможность бесплатно обучать детей, может мириться с плохими начальниками или проблемными коллегами. С другой стороны, работая рядом с домом и занимаясь любимой работой, он может довольствоваться и небольшой зарплатой.

Уровень потребностей для каждого человека бывает разным и зависит от самого человека и его внешнего окружения, поэтому уровень заработной платы и психологический дискомфорт или удовлетворенность местом работы могут варьироваться. Отметим также, что лояльность может меняться относительно быстро, благонадежность же меняется более медленно. Резкие изменения благонадежности и лояльности возможны при изменении значимых внешних условий, таких как рождение ребенка, смерть или смертельная болезнь близкого человека, тяжелая травма или реальная угроза увольнения.

Требования к лояльности на объекте определяются следующими основными элементами:

- предъявляемые условия к сотруднику при приеме на работу с мотивировкой тех пунктов, которые предусматривают отказ в приеме;
- должностные инструкции;
- корпоративные правила поведения;
- мотивировка и виды наказаний;
- мотивировка и виды поощрений;
- характеристика сотрудниками своего объекта;
- отношение к клиентам, поставщикам и другим стейкхолдерам (группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит);

– ожидаемые со стороны руководства стереотипы поведения в возникающих ситуациях;

– одобряемая руководством система ценностей и стиль жизни.

Требования к лояльности сотрудников на разных уровнях неодинаковые. Для рядовых сотрудников лояльность должна проявляться в действиях и поведении, а для топ-менеджеров — в ценностях, то же самое относится и к высококвалифицированным сотрудникам, т. е. чем выше статус сотрудника, тем большая лояльность от него требуется.

Основными признаками лояльности сотрудника являются наличие определенных, нигде официально не зафиксированных обязательств, соответствующих целям и интересам организации, а также добровольное соблюдение этих обязательств без всякого внешнего давления.

Такого рода обязательствами могут быть следующие действия сотрудника:

– не должен подвергать сомнению решения руководства;

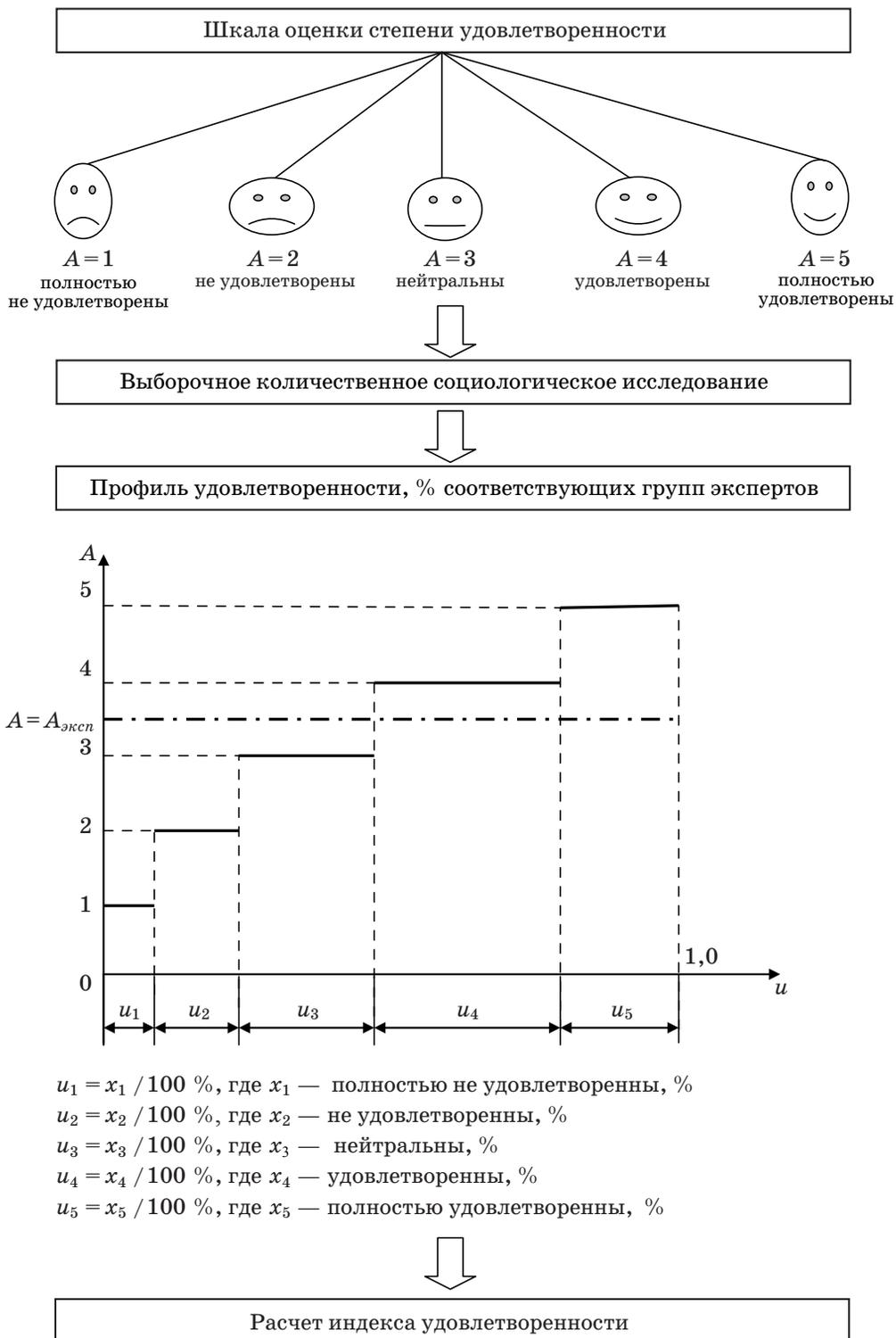
– не имеет права прямо или косвенно публично высмеивать действия фирмы или язвительно отзываться о ней, а также распространять коммерческую информацию;

– не обсуждать технологию работы с клиентами, а также не заводить с ними дружеских отношений [3; 10].

Как любые другие свойства человека лояльность и благонадежность имеют разную степень фактического наличия и проявления — от минимальной и низкой до высокой и максимальной. Создание подобной шкалы предполагает выбор индикаторов. Под индикаторами лояльности и благонадежности будем понимать доступные наблюдению и четкой фиксации признаки, соответствующие определенным уровням проявления лояльности и благонадежности. Такими индикаторами для лояльности могут служить привязанность к организации; готовность добросовестно работать в ней при любых условиях и с полной отдачей сил; добровольное следование этическим предписаниям корпоративной культуры; стремление избегать деструктивных конфликтов в процессе трудового взаимодействия; постоянное внесение предложений, связанных с совершенствованием работы подразделения или организации и др.

Признаком проявления неблагонадежности является нарушение общественных правил, моральных норм, а может быть и Уголовного кодекса РФ. Другими словами, признаки лояльности и благонадежности разные по своей значимости. Если за нарушение одного из них могут, к примеру, оштрафовать, то за попытку нарушить другой — уволить. Должна также учитываться и специфика компании. Если для одной компании наиболее важны прибыль и коммерческий успех, то для другой — это верность традиции и миссия компании.

Учитывая, что мнение о человеке формируется по его поступкам, присваивая ряду каких-либо признаков поведения сотрудника определенное руководством компании количество баллов, путем суммирования их за некоторое время можно вывести некоторый интегральный показатель [3]. Однако ввиду сложности и многокритериальности объекта исследования, а также фактическом отсутствии измерителей, основанных на статистике или первичном учете, для формирования интегрального показателя лояльности и благонадежности целесообразнее использовать метод экспертных оценок [11]. Некий количественный критерий оценки удовлетворенности может быть получен с помощью ранжирования (шкалирования) мнений экспертов (рис. 1). Одной из первых задач при этом становится организация мониторинга степени удовлетворенности участников экспертных групп. Под удовлетворенностью будем понимать ощущение довольства, возникающее у участников опроса. Поскольку нам важно изучать динамику удовлетворенности (это тоже один из критериев), то ее исследование необходимо проводить регулярно, как минимум ежегодно.



$u_1 = x_1 / 100$  %, где  $x_1$  — полностью не удовлетворены, %

$u_2 = x_2 / 100$  %, где  $x_2$  — не удовлетворены, %

$u_3 = x_3 / 100$  %, где  $x_3$  — нейтральны, %

$u_4 = x_4 / 100$  %, где  $x_4$  — удовлетворены, %

$u_5 = x_5 / 100$  %, где  $x_5$  — полностью удовлетворены, %

Рис. 1. Схема расчетов оценки степени удовлетворенности

Индекс удовлетворенности находим по формуле

$$A = \frac{\sum_{i=1}^5 A_i u_i}{\sum_{i=1}^5 u_i} = \frac{1u_1 + 2u_2 + 3u_3 + 4u_4 + 5u_5}{u_1 + u_2 + u_3 + u_4 + u_5},$$

при этом  $\sum_{i=1}^5 x_i = 100\%$ ;  $\sum_{i=1}^5 u_i = 1$ .

Уровень полной неудовлетворенности экспертов  $A_{неуд} = 1$  при  $x_j (j = 2, 3, 4, 5) = 0$ ;  $x_1 = 100\%$ . Идеальный уровень удовлетворенности экспертов  $A_{идеал} = 5$  при  $x_k (k = 1, 2, 3, 4) = 0$ ;  $x_5 = 100\%$ . Например,  $x_1 = 9\%$  — полностью не удовлетворены;  $x_2 = 14\%$  — не удовлетворены;  $x_3 = 24\%$  — нейтральны;  $x_4 = 30\%$  — удовлетворены;  $x_5 = 23\%$  — полностью удовлетворены [11]. Таким образом,  $A = 3,44$ .

Из данного примера следует, что только 53 % экспертов находятся в «зоне лояльности» в районе между 4 (удовлетворены) и 5 (полностью удовлетворены), при этом 47 % фактически находятся вне «зоны лояльности». Данный факт говорит о том, что необходимо вести большую работу по совершенствованию кадровой политики. Для этого следует выявлять конкретные причины неудовлетворенности сотрудников работой и концентрировать усилия на их возможном удовлетворении.

В общем случае, когда известен характер зависимости  $A = A(u)$ , где  $u$  — некоторый безразмерный параметр, значение индекса удовлетворенности  $A$  можно определить по общей формуле:

$$A = \int_0^1 A(u) du,$$

где  $A \in [1; 5]$ ;  $u \in [0; 1]$ .

Следующий шаг — определение формы зависимости лояльности от степени удовлетворенности кандидатов на вакантные должности.

Третий шаг — определение наиболее подходящей стратегии увеличения удовлетворенности при работе с различными целевыми группами.

Для лучшего понимания работы с предложенными индикаторами для выработки соответствующей стратегии есть смысл выявить «поведенческие» (в основном связанные с лояльностью) и «воспринимаемые» (как правило, связанные с благонадежностью) параметры лояльности к организации. Систему оценки удовлетворенности со стороны лояльности и благонадежности отобразим на рис. 2.



Рис. 2. Система оценки удовлетворенности со стороны лояльности и благонадежности

Предложенная система оценки удовлетворенности как со стороны лояльности, так и со стороны благонадежности позволяет выделить основные типы лояльности, каждому из которых соответствуют свои варианты стратегии развития кадровой политики. Следует отметить, что при совершении противоправных действий происходит трансформация ценностных ориентиров сотрудников под воздействием внешних факторов, которые для каждого человека могут быть существенно различными. К примеру, один человек способен продать ценнейшую информацию за 1 тыс. дол., другому за то же самое необходимо не менее 10 тыс. дол.

При выработке вариантов стратегии развития кадровой политики предприятия необходимо, прежде всего, повысить качество оценки кандидатов на работу. Помимо оценки профессиональных компетенций важно также оценить надежность и порядочность будущего работника, соответствие его поведения требуемым социальным и корпоративным стандартам. Основная причина нарушений и хищений на работе заключается не в возможности совершения хищений. Такие возможности у многих сотрудников есть практически всегда. Даже жизненные обстоятельства, которые могут возникнуть у каждого человека, далеко не всегда являются причиной хищений. Главным здесь является так называемый человеческий фактор и его главная характеристика — личная мораль и уровень нравственности, позволяющие или не позволяющие взять чужое в угоду удовлетворения личной потребности. В связи с этим именно оценка благонадежности позволяет более достоверно прогнозировать уровень эффективности и безопасности деятельности будущего сотрудника.

Для оценки благонадежности работника можно использовать 4 основных способа.

Первый способ — оперативное изучение личности кандидата через службу безопасности компании. Проблема заключается в том, чтобы кандидат оставил некий «социальный след» и этот след был зафиксирован. Проверка кандидатов по базовым учетам МВД часто затруднена из-за низкой оперативности наполнения этих баз. Кроме того, нередко приходится сталкиваться с ситуацией, когда допускается возможность стереть «плохие данные» из всех видов учета.

Второй способ — использование детектора лжи. Действительно, полиграф и его модификации способны с высокой долей вероятности подтвердить событие или факт, имевшие место в прошлом. Однако это не является оценкой благонадежности, поскольку последняя связана с суждениями человека, его картиной мира. Полиграф не оценивает мнения, он оценивает факты. Именно поэтому у детектора лжи низкая эффективность при работе с молодежью, связанная с небольшим опытом поступков в прошлом и недостаточной базой для опроса. Кроме того, при работе с полиграфом важен не столько сам прибор, сколько степень реакции, которую через прибор фиксирует полиграфолог, но полиграфолог тоже человек, и у него есть своя мораль и порядочность. Какие они?

Третий способ связан с рекомендациями прошлых работодателей. Данный способ также не лишен недостатков, поскольку информацию, полученную от прошлых работодателей, нужно перепроверять. Иногда возможна месть работодателя, а бывает и желание избавиться любой ценой от не устраивающего его работника. Кроме того, разглашение персональной информации о работнике без его согласия противоречит существующему законодательству. Из-за этого могут возникнуть и судебные проблемы.

Четвертый способ связан с методиками, основанными на тестировании. В качестве примера можно привести оценку благонадежности кандидатов на работу израильской компании «MIDOT», имеющей более чем 35-летний опыт

работы в данном направлении<sup>1</sup>. Предлагаемый ею алгоритм заключается в анализе тенденций в суждениях человека, что позволяет моделировать тенденции его поведения. Преимуществом этого способа является простота его самостоятельного использования, низкая стоимость и способность выполнения неограниченного количества тестов в любом месте, где есть Интернет. Тестирование завоевывает в последнее время все большую популярность среди ведущих организаций развитых стран.

Первая информация, которую следует получить о кандидате, предпочтительно должна иметь следующее содержание. Кандидат демонстрирует высокий уровень откровенности. На вопросы отвечает искренне и последовательно. Не боится говорить правду, несмотря на негативную реакцию окружения, даже если это в какой-то мере может повредить ему самому или окружающим. Не опасается признавать личные ошибки, недостатки или неудачи. Такое поведение можно ожидать при выполнении работы, требующей ответственности за свои поступки. Демонстрирует высокий уровень уважения к чужой собственности и заботы о собственности работодателя. Все виды хищений (имущество, деньги, информация) и нанесения ущерба работодателю рассматриваются как неприемлемые. Риск нанесения вреда работодателю, даже под воздействием давления или соблазна, не обнаружен. Демонстрирует разумный/средний уровень толерантности и вежливости при предоставлении услуг клиенту.

Полученные результаты свидетельствуют об усвоении положительных образцов поведения и суждений. Личность можно рассматривать как законопослушную, морально устойчивую, благонадежную, готовую придерживаться организационных норм поведения. Такая характеристика говорит о том, что с данным человеком можно иметь дело.

Предположим, что отчет о благонадежности кандидата по методике компании «MIDOT» выявил следующие моменты:

- отмечен существенный недостаток правдивости в ответах на вопросы и попытки подмены правдивой «истории» на лживую. Откровенность в значительной степени зависит и даже определяется обстоятельствами;

- обнаружена тенденция к нарушениям, связанным с собственностью работодателя (возможно, что такой опыт был в прошлом);

- не осознает серьезность нарушений, ищет способы оправдать их, а не принять ответственность за содеянное. Есть риск, что даже при нормальных условиях труда при наличии возможности может совершить значительное имущественное нарушение. Можно предполагать, что испытуемый будет пытаться хитрить, чтобы избежать ответственности за ошибки, недочеты, оплошности и т. д.;

- соблюдение организационных норм и правил определяется обстоятельствами. При недостатках в управлении и контроле может допускать нарушения. Возможно, имели место недостатки в нормативной базе и системе контроля на предыдущих местах работы, что не позволяло фиксировать нарушения. Есть потенциальный риск продолжения ненадлежащего поведения на новой предполагаемой должности.

Оценка морально-нравственных принципов и взглядов, которая содержится в таком отчете, дает основание обратить на кандидата дополнительное внимание, особенно если он претендует на ответственную должность, которая открывает ему доступ к информации, деньгам, материальным ценностям, правам принимать решения.

<sup>1</sup> Как быстро и эффективно оценить благонадежность и организационную приверженность?  
URL : <http://www.midot.ru>.

Полученная в результате тестирования оценка благонадежности кандидата позволяет получить интерпретацию следующих параметров:

- откровенность (сообщает правдивую информацию о себе или искажает информацию);
- хищение (одобрение, равнодушие или отрицание хищения);
- нормы (склонность или отрицание нарушения дисциплины, деструктивного поведения);
- толерантность в работе (позитивность, доброжелательность в работе или склонность к агрессии, грубости);
- взятка (осуждение взятки как явления или позиция соглашательства с этим явлением).

Варианты оценки для принятия решения могут быть следующими:

- достаточный уровень благонадежности чтобы занимать ответственные и рискованные должности — можно доверять работу, где сложно обеспечить высокий уровень контроля;
- достаточный уровень благонадежности чтобы занимать большинство должностей — можно доверять работу, где требуется достаточный уровень контроля;
- признаки склонности к контрпродуктивному поведению в рабочих ситуациях — можно доверять ответственную работу, но при условии высокого уровня контроля.
- ответы кандидата не имеют логической связи с его общим положительным портретом, либо противоречат ему — необходимо получить уточнения и пояснения в ходе личного интервью.

Рекомендациями на данные варианты оценки могут соответственно быть:

- рекомендовать;
- средний;
- не рекомендовать;
- уточнить.

Особенность данной методики заключается в том, что тестируются морально-нравственные качества. Профессия и сфера деятельности человека — это одно, а каковы его моральные принципы — совершенно другое. Мораль человека не зависит от размера его кошелька, количества дипломов, социального положения и занимаемой должности.

Таким образом, на основании изложенного можно сделать вывод о том, что для повышения безопасности бизнеса вообще и инновационного бизнеса в особенности необходимо вести постоянный мониторинг лояльности и благонадежности сотрудников. Прежде всего, это касается ведущих сотрудников, от работы которых зависит настоящее и будущее компании. Для такого контроля рекомендуем использовать методику, построенную на оценке степени лояльности, которая должна быть специально откалибрована. Использование предлагаемой методики позволяет сигнализировать о переходе того или иного сотрудника на повышенный уровень риска. Эти уровни могут быть представлены следующими зонами лояльности:

- высокая лояльность;
- скрытая лояльность (зона повышенного внимания);
- неосознанная лояльность (зона опасности);
- отсутствие лояльности (зона неотложных мер).

Программу предупреждения последствий нелояльного поведения необходимо формировать заранее. Эта программа должна исходить из предположения, что незаменимых людей нет. Для того чтобы бизнес не рухнул при уходе ведущего сотрудника, необходимо распределять его функции между рядом лиц. Программа учитывает специфику компании, ее клиентов, положение на рын-

ке и другие аспекты бизнеса. При этом обязательным условием должно быть то, что все контакты сотрудника, его наработки, базы данных, рабочие записи, черновики договоров являются собственностью компании. Соответственно, необходимо обеспечить хранение этих данных таким образом, чтобы работник не мог их изменить, испортить, исказить или удалить после принятия решения об увольнении. Разумеется, всем этим тяжело заниматься, когда еще нет признаков деструктивного поведения. Однако создавая систему предупреждения последствий нелояльного поведения, руководитель должен заботиться о перспективах компании. При этом все, кто действительно лоялен к компании и связывает с ней свое будущее, согласятся с принимаемыми мерами.

### Список использованной литературы

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учеб. / А. Р. Алавердов. — М. : Маркет ДС, 2010. — 176 с.
2. Даль В. И. Толковый словарь русского языка : в 4 т. / В. И. Даль. — М. : Эксмо-Пресс, 2000. — Т. 1. — 736 с.
3. Журин С. И. Благонадежность и лояльность персонала: защита от утечки информации / С. И. Журин, К. В. Харский. — URL : [http://insideinform.ru/sites/default/files/files/articles/\\_zhurin\\_blagonadezhnost\\_i\\_loylnost.doc](http://insideinform.ru/sites/default/files/files/articles/_zhurin_blagonadezhnost_i_loylnost.doc).
4. Захаров О. Ю. Практическая секьюритология: руководство по безопасности бизнеса / О. Ю. Захаров. — Ростов н/Д : Феникс, 2010. — 316 с.
5. Китайская философия : энциклопед. сл.жд. — М. : Мысль, 1994. — 576 с.
6. Кузнецова Н. В. Проблемы обеспечения безопасности персонала (социально-экономический аспект) / Н. В. Кузнецова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. — 232 с.
7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М. : Азбуковник, 1999. — 944 с.
8. Панкратьев В. В. Кадровая безопасность компании / В. В. Панкратьев // Бизнес-Технологии. — URL : [http://bt-seminar.ru/kadrovaya\\_bezопасnost\\_kompanii](http://bt-seminar.ru/kadrovaya_bezопасnost_kompanii).
9. Самаруха В. И. Мониторинг экономической безопасности Иркутской области / В. И. Самаруха, Е. М. Хитрова, Л. В. Гуляева // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2003. — № 1 (34). — С. 55–61.
10. Соломанидина Т. О. Кадровая безопасность компании / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — М. : Альфа-Пресс, 2011. — 688 с.
11. Стерхов А. П. Выбор индикаторов прозрачности и некоррупционности в бюджетном процессе / А. П. Стерхов // Банковский надзор: проблемы и тенденции развития : материалы регион. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15 нояб. 2011 г.). — Иркутск : Изд-во ИрГТУ, 2011. — С. 52–58.
12. Стерхов А. П. Комплексная безопасность бизнеса и основные проблемы ее обеспечения / А. П. Стерхов // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2012. — № 11 (70). — С. 270–277.
13. Толковый словарь русского языка : в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. — М. : Советская энциклопедия, 1935. — Т. 1. — 1562 с.
14. Яскевич В. Я. Секьюрити: Организационные основы безопасности фирмы / В. Я. Яскевич. — М. : Ось-89, 2008. — 368 с.

### References

1. Alaverdov A. R. *Upravlenie kadrovoi bezопасnostyu organizatsii* [Management of an organization's staff security] Moscow, Market DS Publ., 2010. 176 p.
2. Dal V. I. *Tolkovyi slovar russkogo yazyka* [The Explanatory Dictionary of the Russian Language]. Moscow, Eksmo-Press Publ., 2000. Vol. 1. 736 p.
3. Zhurin S. I., Kharskii K. V. *Blagonadezhnost i loylnost personala: zashchita ot utechki informatsii* [Security and loyalty of personnel: protection of information leak]. Available at: [http://insideinform.ru/sites/default/files/files/articles/\\_zhurin\\_blagonadezhnost\\_i\\_loylnost.doc](http://insideinform.ru/sites/default/files/files/articles/_zhurin_blagonadezhnost_i_loylnost.doc).
4. Zakharov O. Yu. *Prakticheskaya sekyuritologiya: rukovodstvo po bezопасnosti biznesa* [Practical securitology: a guide to business security]. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 2010. 316 p.

5. *Kitaiskaya filosofiya* [Chinese philosophy]. Moscow, Mysl Publ., 1994. 576 p.
6. Kuznetsova N. V. *Problemy obespecheniya bezopasnosti personala (sotsialno-ekonomicheskii aspekt)* [Problems of staff security provision (socio-economic aspect)]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2011. 232 p.
7. Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. *Tolkovyi slovar russkogo yazyka* [The Explanatory Dictionary of the Russian Language]. Moscow, Azbukovnik Publ., 1999. 944 p.
8. Pankratiev V. V. *Kadrovaya bezopasnost kompanii* [Staff security in a company] *Biznes-Tekhnologii – Business Technologies*. Available at: [http://bt-seminar.ru/kadrovaya\\_bezopasnost\\_kompanii](http://bt-seminar.ru/kadrovaya_bezopasnost_kompanii).
9. Samarukha V. I., Khitrova E. M., Gulyaeva L. V. Monitoring of the Irkutsk region's economic security. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii – Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2003, no. 1 (34), pp. 55–61 (in Russian).
10. Solomanidina T. O., Solomanidin V. G. *Kadrovaya bezopasnost kompanii* [Company's staff security]. Moscow, Alfa-Press Publ., 2011. 688 p.
11. Sterkhov A. P. Selecting indicators of transparency and non-corruption factor in budget process. *Bankovskii nadzor: problemy i tendentsii razvitiya. Materialy regionalnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (Irkutsk, 15 noyabrya 2011 g.)* [Banking supervision: problems and development trends. Materials of Regional Science and Practice Conference (Irkutsk, November 15, 2011)]. Irkutsk State Technical University Publ., 2011. Pp. 52–58 (in Russian).
12. Sterkhov A. P. Complex business safety and its major ensuring problems. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta – Bulletin of Irkutsk State Technical University*, 2012, no. 11 (70), pp. 270–277 (in Russian).
13. Ushakov D. N. (ed.) *Tolkovyi slovar russkogo yazyka* [Explanatory Dictionary of the Russian Language]. Moscow, Soviet Encyclopedia Publ., 1935. Vol. 1. 1562 p.
14. Yaskevich V. Ya. *Sekyuriti: Organizatsionnye osnovy bezopasnosti firmy* [Security: Organizational Basis of Company's security]. Moscow, Os-89 Publ., 2008. 368 p.

#### Информация об авторе

Стерхов Анатолий Петрович — кандидат технических наук, доцент, профессор, кафедра экономической теории и финансов, Иркутский государственный технический университет, 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, e-mail: [rabota@istu.edu](mailto:rabota@istu.edu).

#### Author

Anatoly P. Sterkhov — PhD in Engineering, Associate Professor, Professor, Chair of Economic Theory and Finance, Irkutsk State Technical University, 83 Lermontov St., 664074, Irkutsk, Russia, e-mail: [rabota@istu.edu](mailto:rabota@istu.edu).

