

Современная структура кадровой безопасности: авторский подход к обеспечению организационной устойчивости

Александр Дмитриевич Котенев¹, Евгения Николаевна Миронова²

¹ Донецкий филиал Волгоградской академии МВД России, Донецк, Россия

² Ставропольский филиал Краснодарского университета МВД России, Ставрополь, Россия

Аннотация:

Введение. Проводимые исследования в сфере трудовой занятости показывают, что интерес к той или иной профессии каждым человеком оценивается исключительно с точки зрения материальной и физической безопасности. В России объективный уровень кадровой безопасности в лице государства определяет спрос на приоритетную профессиональную направленность и создает предпосылки для формирования безопасности специалиста на субъективном уровне. Современное общество развивается в уникальных условиях доступности по сути любой информации. Это определяет новые требования, правила и принципы формирования общественных отношений. Создаются предпосылки для возникновения новых профессий и специальностей, однако проблемы кадровой безопасности по-прежнему остаются актуальными, требующими как теоретического осмысления, так и практических шагов к их решению. **Цель статьи** заключается в анализе теоретических подходов к обеспечению кадровой безопасности субъектов хозяйствования и разработке соответствующей концепции, направленной на нивелирование социально-экономических и правовых рисков, возникающих в процессе управления персоналом, в условиях динамичной среды. **Методология** исследования базируется на системном подходе, сочетающем теоретический анализ, эмпирические методы исследования, а также нормативно-правовые подходы, оценивающие роль государства в рассматриваемой проблеме. **Результаты.** Кадровая безопасность как многоструктурная система целенаправленных действий обеспечивает снижение негативных воздействий и угроз внешних и внутренних факторов среды в рамках процесса управления персоналом хозяйствующего субъекта. Являясь полиструктурным понятием, каждый ее элемент включает в себя множество взаимосвязанных составляющих, что в конечном счете затрудняет процесс формирования единого определения. Структура системы кадровой безопасности включает следующие компоненты: систему обеспечения и сохранения условий для поддержания жизнеспособности и деятельности на индивидуальном уровне – у работников, и на общественном – у предприятия в целом; систему социально-правовой, финансово-экономической и профессиональной защищенности; бесконфликтную среду.

Ключевые слова:

кадровая безопасность,
социальная напряженность,
уровень занятости,
государственное регулирование,
экономическая безопасность

Для цитирования:

Котенев А. Д., Миронова Е. Н. Современная структура кадровой безопасности: авторский подход к обеспечению организационной устойчивости // *Экономическая политика и национальная безопасность*. 2026. № 3 (5). С. 34–41.

Информация об авторах:

Котенев А. Д. – доктор экономических наук, доцент
Донецкий филиал Волгоградской академии МВД России
(Российская Федерация, 283050, г. Донецк, пр. Б. Хмельницкого, д. 84)
профессор кафедры административного права и административной деятельности
органов внутренних дел
kot_sasha81@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5269-0515>
Миронова Е. Н. – кандидат философских наук
Ставропольский филиал Краснодарского университета МВД России
(Российская Федерация, 355042, г. Ставрополь, пр. Кулакова, д. 43)
старший преподаватель кафедры социально-экономических и гуманитарных
дисциплин
mironovabor@mail.ru



© Котенев А. Д., Миронова Е. Н., 2026

Modern structure of human resource security: an authorial approach to ensuring organisational resilience

Alexandr D. Kotenev¹, Evgeniya N. Mironova²

¹ Donetsk branch of the Volgograd academy of the MIA of Russia, Donetsk, Russia

² Stavropol branch of the Krasnodar university of the MIA of Russia, Stavropol, Russia

Abstract:

Introduction. Research in the field of employment and labor relations demonstrates that individuals' interest in a particular profession is primarily determined by perceptions of material and physical security. In Russia, the objective level of human resource security, shaped by state institutions, influences the demand for priority professional areas and creates conditions for the formation of specialists' subjective perception of security. Modern society is developing under unique conditions characterised by unprecedented access to information. This creates new requirements and principles for the formation of social relations. It also contributes to the emergence of new professions and areas of expertise. However, human resource security challenges remain highly relevant, requiring both theoretical analysis and practical solutions. **The purpose** of this study is to analyse theoretical approaches to ensuring human resource security of economic entities and to develop a corresponding conceptual framework aimed at mitigating socio-economic and legal risks arising in the process of personnel management within a dynamic external environment. **Methods.** The research methodology is based on a systemic approach that integrates theoretical analysis, empirical research methods, and regulatory and legal approaches aimed at assessing the role of the state in addressing human resource security challenges. **Results.** Human resource security represents a multidimensional system of targeted measures aimed at reducing the negative impact of external and internal environmental factors and mitigating threats within the personnel management process of an economic entity. As a polystructural concept, human resource security consists of multiple interconnected elements, which ultimately complicates the development of a universally accepted definition. The structure of the human resource security system includes the following components: a system for ensuring and maintaining conditions necessary for the sustainability and functioning of individuals (employees) and society (the organisation as a whole); a system of socio-legal, financial-economic, and professional protection; and a conflict-free organisational environment.

Keywords:

human resource security,
social tension,
employment level,
state regulation,
economic security

For citation:

Kotenev Alexandr D., and Evgeniya N. Mironova "Sovremennaya struktura kadrovoy bezopasnosti: avtorskiy podhod k obespecheniyu organizatsionnoy ustojchivosti" ["Modern structure of human resource security: an authorial approach to ensuring organisational resilience"] (In Russ.). *Ekonomicheskaya politika i natsional'naya bezopasnost'* [Economic policy and national security] 5, no. 3 (July): 34–41.

Information about the authors:

Kotenev A. D. – Doc. Sci. (Econom.), Docent
Donetsk branch of the Volgograd Academy of the MIA of Russia
(84, B. Khmel'nitsky ave., Donetsk, 283050, Russian Federation)
Professor of the Department of Administrative Law and Administrative Activities
of Internal Affairs Bodies
kot_sasha81@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5269-0515>
Mironova E. N. – Cand. Sci. (Philos.)
Stavropol branch of Krasnodar university of the MIA of Russia
(43, Kulakova ave., Stavropol, 355042, Russian Federation)
Senior Lecturer at the Department of Socio-Economic and Humanitarian Disciplines
mironovabor@mail.ru



ВВЕДЕНИЕ Тема безопасности в концепции кадровой составляющей в любой ее трактовке всегда интересна и востребованна. Безопасность сегодня, как и всегда ранее, – это одна из ведущих потребностей, удовлетворение которой является основой для качественного развития любой системы как целого или как одного из ее элементов. В современном мире устойчивость каждого компонента, образующего целое, создает предпосылки гарантированного его сохранения на всех уровнях и по всем направлениям развития. В связи с этим вопрос

кадровой безопасности представляется нам частью социально-экономического, политического и общественно-государственного совершенствования. Вне этой составляющей невозможно функционирование новых и уже существующих направлений цивилизационного процесса. Вопрос профессионализма и кадров, его обеспечивающих, сегодня особенно актуален для большинства отраслей и субъектов Российской Федерации. Он сопряжен со многими трудностями, проявившимися в процессе перехода от плановой экономики к рыночной, а также в связи с новыми социальными, политическими и экономическими реалиями как в России, так и в мире (Коптева 2026). Попытка адаптироваться к условиям постиндустриальной действительности, а затем и к цифровой через перевод в рыночные отношения большей части социальных сфер и структур нашего общества, показала несостоятельность правовой базы и общественно-хозяйственных отношений в решении этого вопроса (Соколовский и Грибов 2024; Щеглова 2025). Мы рассмотрим лишь некоторые проблемы, которые, по нашему мнению, оказывают максимальное воздействие на кадровую безопасность и кадровую политику в целом.

Исследование обозначенного понятия в ряде работ отечественных ученых показало, что, во-первых, оно рассматривается только с позиции экономической и правовой науки. Во-вторых, единое мнение по его содержанию отсутствует.

Цель статьи заключается в анализе теоретических подходов к обеспечению кадровой безопасности субъектов хозяйствования и разработке соответствующей концепции, направленной на нивелирование социально-экономических и правовых рисков, возникающих в процессе управления персоналом в условиях динамичной среды.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ Методология исследования базируется на системном подходе, сочетающем теоретический анализ, эмпирические методы исследования, а также нормативно-правовые подходы, оценивающие роль государства в рассматриваемой проблеме. В рамках применения системного анализа изучена кадровая безопасность индивидуального, коллективного и государственного уровня воздействия. Сравнительно-исторический метод исследования позволил проследить эволюцию рассматриваемого понятия в трудах отечественных ученых.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ Кадровая безопасность рассматривается как многоструктурная система целенаправленных действий, обеспечивающих снижение негативных воздействий и угроз внешних и внутренних факторов среды на работу отдельной личности и всего коллектива любого уровня (от 5–10 человек до нескольких тысяч). По нашему мнению, деятельность системы кадровой безопасности предполагает исследование по нескольким основаниям.

Во-первых, необходимо учитывать широту охвата и вовлеченность ресурсов и возможностей отдельных структур в системе кадровой безопасности. Здесь следует установить закономерности и взаимосвязи между ними (таблица 1).

Таблица 1 – Структура кадровой безопасности

Table 1 – Structure of human resource security

Уровень охвата	Компоненты уровня	Возможности и ресурсы
Макроуровень	Государство и его институты	1. Создание нормативно-правовой базы для регулирования различного рода производственных и трудовых отношений. 2. Организация финансирования данного направления за счет бюджетных и внебюджетных средств. 3. Формирование новых отраслей, профессий и соответствующих образовательных учреждений, рабочих мест. 4. Научные исследования, создание и развитие необходимых технологий

Окончание таблицы 1

Уровень охвата	Компоненты уровня	Возможности и ресурсы
Средний уровень	Общество	Имидж профессии, отрасли и предприятия; актуальность, востребованность и престиж профессии; формирование традиций
Микроуровень	Само предприятие	Условия труда, карьерный рост, обучение, социальные условия и гарантии, зарплата
Субъектный уровень	Личность – профессионал	Мотивация, самореализация и саморазвитие

Источник: составлено авторами.

Во-вторых, необходимо учитывать соотношение между целями и задачами, которые ставятся перед кадровой безопасностью (таблица 2).

Таблица 2 – Соотношение между целями и задачами в кадровой безопасности

Table 2 – Relationship between goals and objectives in human resource security

Цель	Задачи
Научно-теоретическое обоснование	Формирование научно обоснованного целостного представления о кадровой безопасности, ее структуре и месте в системе всеобщей безопасности. Установление закономерностей взаимодействия и взаимовлияния между различными компонентами в системе кадровой безопасности. Создание новых методов и методик ее обеспечения
Практическое применение	Реализация предлагаемых наукой способов и методик в данном вопросе. Своевременное выявление реальных и потенциальных угроз. Эффективное противодействие в конкретных условиях производственной среды

Источник: составлено авторами.

В-третьих, деятельность системы кадровой безопасности зависит от понимания структуры понятия «кадровая безопасность». Последнее основание, по нашему мнению, особенно сложно в связи с отсутствием единых критериев и представлений.

Большинство авторов в этом понятии выделяют следующие элементы: обеспечение компетентного и надежного персонала (Боровских 2024), защиту от внутренних и внешних угроз безопасности (Мешкова 2024), предотвращение утечек конфиденциальной информации (Лымарева и Лапшина 2024), а также соблюдение законодательства в области трудовых отношений и правил безопасности труда (Панкова 2025). Стоит отметить, что по содержанию все структурные части отличаются в зависимости от приоритетных установок самого автора. Например, О. А. Лымарева и А. А. Пашьян рассматривают кадровую безопасность через процесс управления кадровой безопасностью, который «представляет собой последовательность определенных действий, реализация которых позволит сформировать управленческое воздействие на стратегию развития предприятия» (Лымарева и Пашьян 2024). По мнению авторов, структура включает следующие управленческие этапы (Волкова, Серебрякова и Волкова 2024; Маслова 2024):

- 1) определение элементов системы и ее связующих: субъекты, объекты, подходы к управлению, приемы и инструментарий управления, коммуникации;
- 2) создание концепции управления кадровой безопасностью, ее информационной базы и системы оценок персонала;
- 3) мониторинг и диагностику показателей и параметров кадровой безопасности;
- 4) информационную систему оценивания внедряемых методик и их эффективность.

Особенность этого взгляда на структуру кадровой безопасности – установка на неразрывную ее связь с экономической безопасностью, в связи с чем структурные компоненты здесь выполняют функцию планирования различных управленческих действий. Такой подход

рационален с точки зрения отдельно взятого предприятия, т. к. применяются факторы, характерные для микроуровня, но, на наш взгляд, для более полного рассмотрения данного вопроса не учитываются возможности правовой и социальной сферы¹.

В работе Л. С. Егоровой и П. С. Фроловой «Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании» проведено исследование уровня общей безопасности сотрудников и всей организации и предложены рекомендации в рамках кадровой безопасности, предполагающие повышение уровня общей безопасности организации путем выделения двух основных направлений в области кадровой безопасности, связанных с функционированием персонала компании. Первое нацелено на охрану и улучшение условий труда и сотрудников. Второе – на повышение лояльности персонала к своей организации. В работе авторы пытаются увязать три уровня безопасности: управленческий, в лице руководства, самой службы безопасности и начальников структурных подразделений вместе с отделом кадров. И вновь здесь акцентируются проблемы, свойственные микроуровню (Егорова и Фролова 2013).

Наиболее полную структуру кадровой безопасности предлагает Н. В. Кузнецова – предмет защиты (жизненно важные интересы), источники угроз и условия (факторы), обеспечивающие безопасность, объект обеспечения безопасности, субъекты обеспечения безопасности, отношения между ними, а также механизм обеспечения. При этом автор характеризует структуру через дополнительные элементы. Так, вводятся такие понятия как «объект», под которым понимается коллектив, «субъект» – как согласование и координация совместных действий, нормативно-правовая база. Кроме того, Н. В. Кузнецова предлагает свое видение функциональности системы обеспечения кадровой безопасности, включая в нее работу по совершенствованию нормативно-правовой базы, мониторинг различных угроз и рисков, формирование механизма защиты каждого жизненно важного интереса, а также методологию и критерии оценки кадровой безопасности. Такой подход, по мнению автора, гарантирует сохранность предприятия, а также создает предпосылки, препятствующие текучести кадров, что само по себе уже важно в современных неустойчивых экономических условиях (Кузнецова 2018).

Наиболее полно и всесторонне представлена рассматриваемая дефиниция в работе Е. Г. Зиновьевой «Кадровая безопасность организации». Данный труд позволяет сформировать не только представление о понятии, но и о технологических формах достижения результата. По мнению автора, структура включает три основных компонента. Во-первых, безопасность на физическом уровне, т. е. предупреждение различных условий, угрожающих явно или косвенно жизни и здоровью каждого члена коллектива. Во-вторых, социально-мотивационная и профессиональная безопасность на карьерном уровне. В-третьих, антиконфликтная безопасность на уровне психолого-коммуникационном и патриотическом (Зиновьева 2025).

Такая структуризация позволяет соотнести компоненты, которые сами по себе могут рассматриваться как самостоятельные целостности. В связи с этим установление закономерностей между ними и взаимного влияния друг на друга способствует формированию более глубокого понимания смысла самого термина «безопасность». Таким образом, структура кадровой безопасности остается объектом для научного дискурса и практических изысканий.

По итогам анализа нами была предпринята попытка формирования авторского видения понятия «структура системы кадровой безопасности», где каждый элемент мы рассматриваем одновременно в двух ипостасях: и как самостоятельную единицу в виде отдельного целого, и как промежуточное звено, как часть некоей системы, обеспечивающую в конечном итоге достижение заявленной цели – безопасности на всех уровнях. Исходя из обозначенных условий структура системы кадровой безопасности, по нашему мнению, должна включать следующие компоненты:

1) система обеспечения и сохранения условий для поддержания жизнеспособности и жизнедеятельности на индивидуальном уровне – у работников, и на общественном – у предприятия в целом;

¹ Кудрявцева И. Ю. Дефицит кадров как основная угроза кадровой безопасности на предприятиях водного транспорта // Научные проблемы водного транспорта. 2024. № 81. С. 152–165.

2) система социально-правовой, финансово-экономической и профессиональной защищенности;

3) бесконфликтная среда.

Первый структурный компонент включает в себя прогнозирование и предотвращение внешних угроз в виде рейдерства, экстремизма, национализма, сохранение конкурентоспособности и др.; создание безопасных условий труда, а также его рациональную научно-технологическую организацию; предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний.

Структурный компонент «социально-правовая, финансово-экономическая и профессиональная защищенность» обеспечивается соблюдением социальных гарантий, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации, внутренних, отраслевых гарантий; созданием условий для самореализации на рабочем месте, обеспечением стабильных денежных выплат, соответствующих объему, квалификации и качеству выполненной работы, а также карьерным ростом в соответствии с потенциалом каждого работника вне фаворитизма и nepoтизма, предупреждением и борьбой с другими видами коррупции.

Под бесконфликтной средой понимается создание положительного психологического климата в коллективе на основе доброжелательного и преданного отношения к компании и друг другу в рамках общих целей (Остроухов 2025).

Таким образом, можно предположить, что понятие «кадровая безопасность» полиструктурно и каждый его элемент включает в себя множество взаимосвязанных составляющих. Именно поэтому, на наш взгляд, затруднено формулирование единого определения. Каждый автор в зависимости от целей своего исследования выбирает из элементов один или несколько и рассматривает его как приоритетный. Феноменальность этого понятия заключается в диалектическом единстве динамической подвижности и гибкости каждого структурного компонента и его смыслового наполнения в зависимости от факторов и условий, в которых они рассматриваются. Одновременно следует учитывать наличие аксиологической, экономической и социально-психологической стабильности в вопросах традиций, моральных ценностей, мировоззрения, этики, эстетики и этикета работников и самого предприятия, которую сама структура кадровой безопасности и предполагает.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ кадровой безопасности деятельности хозяйствующего субъекта позволил сделать ряд выводов. Кадровая безопасность рассматривается как многоструктурная система целенаправленных действий, обеспечивающих снижение негативных воздействий и угроз внешних и внутренних факторов среды на работу отдельной личности и всего коллектива любого уровня (от 5–10 человек до нескольких тысяч). Понятие «кадровая безопасность» полиструктурно, каждый его элемент включает множество взаимосвязанных составляющих. Именно поэтому, на наш взгляд, затруднено формулирование единого определения.

Структура системы кадровой безопасности, по нашему мнению, должна включать следующие компоненты: систему обеспечения и сохранения условий для поддержания жизнедеятельности и деятельности на индивидуальном уровне – у работников, и на общественном – у предприятия в целом; систему социально-правовой, финансово-экономической и профессиональной защищенности; бесконфликтную среду.

Основным элементом, влияющим на кадровую безопасность, выступает социальная напряженность, выражающаяся через социальные конфликты. Субъективный фактор социальной напряженности – сам человек, который формирует напряжение в силу своей дезадаптации. Но вместе с тем присутствует и объективный фактор – социальная среда, которая формируется на основе культуры – внешней и внутренней, национальной, традиционной и массовой и т. д.

Рассмотренные категории объективного уровня имеют единую диалектическую систему, позволяющую увидеть профессиональную и кадровую безопасность как часть таких целостностей, как общество и государство. Государство создает правовые основания, формируя нормативно-правовую сферу, и осуществляет контроль за соблюдением прав, свобод и интересов работников с использованием непосредственного санкционного участия в виде

контролирующих надзорных органов и судебной системы. Кроме того, государство проводит политику предупреждения появления причин, угрожающих жизни и здоровью работников, гарантирует охрану труда и возмещение различного рода убытков, полученных в ходе трудовой деятельности.

Социально-правовые гарантии профессиональной безопасности, обеспечиваемые работодателем, направленные на защиту жизни, здоровья и интересов работников в процессе трудовой деятельности, – наиболее уязвимая область из-за слабости правового поля, отсутствия конкретных требований и отсылок к другим нормативным актам, которые создаются самим работодателем, что предоставляет широкий диапазон для действий как по защите прав работника, так и по уклонению от их исполнения.

Социально-культурные гарантии профессиональной безопасности – наиболее сложный для анализа компонент, т. к. понятие культуры и всего, что с ней связано, наиболее спорно и может включать в себя социальные и духовные ценности, общественные и профессиональные традиции, моральные принципы и идентичность.

Все компоненты объективного уровня взаимосвязаны между собой, оказывают взаимное влияние и могут гарантировать профессиональную и любую другую безопасность при условии наличия гражданского общества и сильного государства, законодательная сфера которого создается на основе социально-культурного компонента и учета меняющейся действительности, научно-технического прогресса и открытий, сопутствующих ему.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

- Боровских Н. В. Обеспечение кадровой безопасности промышленного предприятия // *Концепт*. 2024. № 11. С. 421–427. https://doi.org/10.24412/2304-120X-2024-13009_2024_11_421
- Borovskih, Nina V. 2024. “Obespechenie kadrovoy bezopasnosti promy`shlennogo predpriyatiya” [“Ensuring the personnel security of an industrial enterprise”] (In Russ.). *Koncept [The concept]*, no. 11 (November):421–7. https://doi.org/10.24412/2304-120X-2024-13009_2024_11_421
- Волкова Т. А., Серебрякова Н. А., Волкова С. А. Кадровая безопасность государства // *Регион: системы, экономика, управление*. 2024. № 2 (65). С. 136–143. https://doi.org/10.22394/1997-4469_2024_2_65_136
- Volkova, Tatyana A., and Nadejda A. Serebryakova, Svetlana A. Volkova. 2024. “Kadrovaya bezopasnost` gosudarstva” [“State personnel security”] (In Russ.). *Region: sistemy`, e`konomika, upravlenie [Region: systems, economics, management]* 65, no. 2 (February):136–43. <https://doi.org/10.22394/1997-4469-2024-65-2-136-143>
- Егорова Л. С., Фролова П. С. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании // *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2013. № 3 (31). С. 13–17.
- Egorova, Larisa S., and Polina S. Frolova. 2013. “Struktura sistemy` upravleniya kadrovoy bezopasnost`yu inzhiniringovoy kompanii” [“The structure of the personnel security management system of an engineering company”] (In Russ.). *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Social`ny`e nauki [Bulletin of the Nizhny Novgorod Lobachevsky University. Series: Social Sciences.]* 31, no. 3 (March):13–7.
- Зиновьева Е. Г. Кадровая безопасность организации // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2025. № 6 (88). С. 38–44.
- Zinov`eva, Ekaterina G. 2025. “Kadrovaya bezopasnost` organizacii” [“Personnel security of the organization”] (In Russ.). *Innovacionnaya e`konomika: perspektivy` razvitiya i sovershenstvovaniya [Innovative economy: prospects for development and improvement]* 88, no.6 (June):38–44.
- Коптева Л. А. Теоретико-методологические и практические подходы обеспечения кадровой безопасности предприятия // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2026. Т. 3, № 4 (169). С. 69–81. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2026.04.03.008>
- Kopteva, Lyudmila A. 2026. “Teoretiko-metodologicheskie i prakticheskie podxody` obespecheniya kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya” [“Theoretical, methodological and practical approaches to ensuring the personnel security of the enterprise”] (In Russ.). *E`konomika i upravlenie: problemy`, resheniya [Economics and management: problems, solutions.]* 169, vol. 3, no. 4 (April):69–81. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2026.04.03.008>
- Кузнецова Н. В. Система обеспечения кадровой безопасности организации // *Современные технологии и научно-технический процесс*. 2018. Т. 1. С. 219–220. <https://doi.org/10.36629/2686-9896-2020-2018-1>
- Kuznecova, Nataliya V. 2018. “Sistema obespecheniya kadrovoy bezopasnosti organizacii” [“The organization's personnel security system”] (In Russ.). *Sovremennyye tekhnologii i nauchno-tekhnicheskij process [Modern technologies and scientific and technical process]*, no. 1 (January):219–20. <https://doi.org/10.36629/2686-9896-2020-2018-1>

Лымарева О. А., Пашьян А. А. Влияние кадровой безопасности на развитие и эффективность персонала в организации // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2024. № 1-2 (107). С. 13–17. https://doi.org/10.24412/2411-0450_2024_2_1_13-17

Ly'mareva, Olga A., and Alina A. Pash'yan. 2024. "Vliyanie kadrovoj bezopasnosti na razvitie i e'ffektivnost' personala v organizacii" ["The impact of personnel security on the development and effectiveness of personnel in the organization"] (In Russ.). *E'konomika i biznes: teoriya i praktika [Economics and Business: theory and practice]* 107, no. 1-2 (January):13–7. https://doi.org/10.24412/2411-0450_2024_2_1_13

Лымарева О. А., Лапшина А. С. Кадровая безопасность в условиях цифровой экономики // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2024. № 1-2 (107). С. 9–12. https://doi.org/10.24412/2411-0450_2024_2_1_9

Ly'mareva, Olga A., and Anastasiya S. Lapshina. 2024. "Kadrovaya bezopasnost' v usloviyax cifrovoj e'konomiki" ["Personnel security in the digital economy"] (In Russ.). *E'konomika i biznes: teoriya i praktika [Economics and Business: theory and practice]* 107, no. 1-2 (January): 9–12. https://doi.org/10.24412/2411-0450_2024_2_1_9

Маслова В. М. Совершенствование системы обеспечения кадровой безопасности в организации // *Вестник экономической безопасности*. 2024. № 2. С. 200–202. <https://doi.org/10.24412/2414-3995-2024-2-200-202>

Maslova, Valentina M. 2024. "Sovershenstvovanie sistemy' obespecheniya kadrovoj bezopasnosti v organizacii" ["Improvement of the personnel security system in the organization"] (In Russ.). *Vestnik e'konomicheskoy bezopasnosti [Bulletin of Economic Security]*, no. 2 (February):200–2. <https://doi.org/10.24412/2414-3995-2024-2-200-202>

Мешкова И. В. Кадровая безопасность как направление обеспечения национальной безопасности: федеральный и региональный уровни // *Этносоциум и межнациональная культура*. 2024. № 11 (197). С. 54–63.

Meshkova, Irina V. 2024. "Kadrovaya bezopasnost' kak napravlenie obespecheniya nacional'noj bezopasnosti: federal'ny'j i regional'ny'j urovni" ["Personnel security as a direction of ensuring national security: federal and regional levels"] (In Russ.). *E'tnosocium i mezhnacional'naya kul'tura [Ethnosocium and interethnic culture]* 197, no. 11 (November):54–63.

Остроухов Д. О. Теоретические аспекты кадровой безопасности: сущность, принципы и система обеспечения // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2025. Т. 14, № 11 (164). С. 76–86. <https://doi.org/10.36871/ek.up.r.r.2025.11.14.009>

Ostrouhov, Dmitriy O. 2025. "Teoreticheskie aspekty' kadrovoj bezopasnosti: sushhnost', principy' i sistema obespecheniya" ["Theoretical aspects of personnel security: the essence, principles and system of ensuring"] (In Russ.). *E'konomika i upravlenie: problemy', resheniya [Economics and management: problems, solutions]* 164, vol. 14, no. 11 (November):76–86. <https://doi.org/10.36871/ek.up.r.r.2025.11.14.009>

Панкова Л. В. Специализация кадров в системе кадровой безопасности региона // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2025. № 2 (58). С. 355–360.

Pankova, Lyudmila V. 2025. "Specializaciya kadrov v sisteme kadrovoj bezopasnosti regiona" ["Personnel specialization in the personnel security system of the region"] (In Russ.). *Estestvenno-gumanitarny'e issledovaniya. [Natural Sciences and humanities research]* 58, no. 2 (February):355–60.

Соколовский А. А., Грибов П. Г. Кадровая безопасность, как основа обеспечения экономической безопасности современного предприятия // *Вестник евразийской науки*. 2024. Т. 16, № 3. С. 30.

Sokolovskij, Alexandr A., and Pavel G. Gribov. 2024. "Kadrovaya bezopasnost', kak osnova obespecheniya e'konomicheskoy bezopasnosti sovremennogo predpriyatiya" ["Personnel security as the basis for ensuring the economic security of a modern enterprise"] (In Russ.). *Vestnik evrazijskoj nauki [Bulletin of Eurasian Science]* 16, no. 3 (March):30.

Щеглова Н. В. Выявление угроз и вызовов региональной кадровой безопасности на основе исследования естественного движения населения Центрального федерального округа // *Криминологический журнал*. 2025. № 4. С. 254–258.

Shcheglova, Nataliya V. 2025. "Vy'yavlenie ugroz i vy'zovov regional'noj kadrovoj bezopasnosti na osnove issledovaniya estestvennogo dvizheniya naseleniya Central'nogo federal'nogo okruga" ["Identification of threats and challenges to regional personnel security based on a study of the natural movement of the population of the Central Federal District"] (In Russ.). *Kriminologicheskij zhurnal [Criminological Journal]*, no. 4 (April):254–8.

Авторами внесен равный вклад в написание статьи.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.
The authors declare no conflicts of interests.