

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Клычова Г.С., Закирова А.Р., Дятлова А.Ф., Клычова А.С., Залялова Н.Р.

Резюме. Система экономической безопасности представляет собой совокупность структур или служб, непрерывная деятельность которых направлена на повышение защищенности от внешних и внутренних угроз и обеспечение эффективного управления предприятием. На каждом предприятии должна быть разработана своя система, обеспечивающая экономическую безопасность и учитывающая специфику, организационную структуру и масштабы финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта. Цель исследования заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию методического инструментария обеспечения экономической безопасности в системе управления персоналом. Предложенные тесты оценки руководителей структурных подразделений и оценки системы управления персоналом предприятия позволяют оценить каждого отдельно взятого сотрудника и эффективность системы управления персоналом в целом. В частности, при подборе руководителей структурных подразделений целесообразно учитывать такие факторы, как повышение квалификации, наличие хронических заболеваний, судимостей и административных правонарушений, задолженностей по квартплате и кредитам, знание иностранных языков, уровень пользования персональным компьютером и др. На эффективность системы управления персоналом в целом влияет готовность сотрудников к дополнительному профобучению или повышению квалификации; предоставление системой внутреннего контроля надежной, своевременной, конфиденциальной и точной информации; наличие контроля автоматизированных информационных систем и программного контроля финансово-хозяйственных операций; соблюдение персоналом должностных инструкций; наличие внутренних нормативных документов по защите персональных данных и порядку управления информационной деятельностью, а также отдельной службы экономической безопасности и др. Анализируя ответы на вопросы, содержащиеся в тестах, можно дать обобщенную оценку экономической безопасности в системе управления персоналом, а также разработать дальнейшие мероприятия по ее повышению, в том числе по подбору потенциальных соискателей на определенную должность.

Ключевые слова: экономическая безопасность, управление персоналом, кадры, предприятие, угрозы, безопасность.

Введение. Метод поддержания экономической безопасности предприятия основан на комплексе мер и организационных мероприятий по ее реализации и мониторингу [1, 2].

К основным мерам по организации системы экономической безопасности на предприятии можно отнести [3, 4, 5] следующие:

прогнозирование – анализ внешней и внутренней среды, то есть степени защищенности различных структур предприятия с возможностью прогнозирования вероятных угроз или ущерба;

моментальное реагирование – выявление причин возникновения угроз;

планирование – разработка мероприятий по возмещению ущерба и мер по предотвращению их возможного дальнейшего повторения.

Для эффективной работы предприятия в перспективе необходимо прогнозировать изменения внешней среды и выявлять возможные угрозы, которые могут повлиять на деятельность предприятия в будущем. Достижение такой цели возможно, когда система экономической безопасности выполняет следующие функции: административно-управленческую, хозяйственно-распорядительную, учетно-контрольную, организационно-техническую, планово-производственную, логистическую, научно-методическую, информационно-аналитическую [6, 7] (рисунок 1).

Задача руководства экономического субъекта заключается в регулярном анализе и построении оптимальной структуры капитала, которая смогла бы обеспечить финансовую устойчивость, платежеспособность и финансовую независимость [8, 9].

Однако главный фактор экономической безопасности – персонал. Профессиональная команда менеджеров может вывести убыточное предприятие в лидеры или, наоборот, неграмотное руководство, пренебрежение обязанностями и отсутствие трудовой дисциплины могут привести прибыльное предприятие к банкротству [10, 11, 12].

При принятии на работу необходимо обращать внимание на такие качественные показатели, как задолженность по квартплате, наличие детей и алиментов, судимость, административные правонарушения, завышенная самооценка при прохождении собеседования, сведения из базы должников судебных приставов, наличие несчастных случаев и др. [13].

Цель исследования заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию обобщающей оценки экономической безопасности в системе управления персоналом на основе тестирования сотрудников предприятия.

Условия, материалы и методы исследований. Для оптимизации руководства сотрудниками службе экономической безопасности желательно минимум один раз в год

Административно-управленческая функция	⇒	Определение прав и обязанностей лиц, ответственных за вопросы безопасности
Хозяйственно-распорядительная функция	⇒	Контроль за ресурсами, необходимыми для решения экономических и административных задач обеспечения безопасности предприятия
Учетно-контрольная функция	⇒	Бухгалтерский учет и контроль хозяйственной деятельности, определение возможных факторов финансовой нестабильности, оценка источников их возникновения
Организационно-техническая функция	⇒	Создание организационной структуры системы безопасности и взаимодействия между отдельными структурными подразделениями
Планово-производственная функция	⇒	Разработка комплексных программ для обеспечения безопасности предприятия
Логистическая функция	⇒	Оснащение систем безопасности специальным оборудованием
Научно-методическая функция	⇒	Накопление и распространение опыта в области обеспечения безопасности, а также организация обучения сотрудников
Информационно-аналитическая функция	⇒	Сбор, накопление, обработка данных, связанных с обеспечением безопасности, создание необходимых технических и методических средств, а также их использование

Рисунок 1 – Функции системы экономической безопасности

проводить SWOT и STEP-анализы (табл. 1, 2), концентрируя внимание на выявлении угроз и определении возможностей внешней среды. Сильные и слабые стороны внутренней среды организации в равной степени, как угрозы и возможности, определяют условия ее успешного существования [14]. Для эффективного развития и увеличения производительности труда необходимо прогнозировать способствующие этому возможности. Проведение SWOT и STEP-анализ повышает эффективность руководства трудовым коллективом и понимание сотрудниками поставленных задач. То есть сотрудники должны понимать, что организации важно их мнение, она пытается улучшить мотивацию, производительность и качество труда сотрудников.

Анализ внешней и внутренней среды может помочь в разработке плана по наиболее эффективному использованию сильных сторон и возможностей. При этом следует учитывать, что социальные факторы тесно взаимосвязаны с внутренней средой (см. табл. 1, 2). На основании данных, полученных в результате анализа, можно будет понять, какое направление стратегического развития будет наиболее перспективным и экономически значимым для обеспечения экономической безопасности в системе управления персоналом.

Анализ и обсуждение результатов исследования. Успех работы любого предприятия обеспечивают его сотрудники. Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение функ-

Таблица 1 – SWOT-анализ предприятия по обеспечению экономической безопасности в системе управления персоналом

Внутренняя среда	Внешняя среда
Сильные стороны устойчивое финансовое положение; молодой коллектив; хорошая деловая репутация; перспективы развития на предприятии; поощрения и стимулирования; компетентность руководителей; удобное расположение.	Возможности сотрудничество с вузами для повышения квалификации; внедрение новых технологий; привлечение и обучение новых сотрудников.
Слабые стороны высокая текучесть кадров; стрессовые условия работы; нет автоматизированного учета аттестационной информации;	Угрозы ограниченность кадровых ресурсов на рынке труда; влияние личностных качеств сотрудника на выполнение работы/заданий; возможность утечки информации со стороны недобросовестных сотрудников.

Таблица 2 – STEP-анализ предприятия по обеспечению экономической безопасности в системе управления персоналом

Социальные факторы	Технологические факторы
отношение сотрудника к труду и отдыху; отношение к качеству жизни; уровень образования; влияние окружающих факторов; отношения в коллективе; стимулирование; решение демографических проблем; социальное страхование; отношение к здоровью.	развитие науки и техники; финансирование НИОКР; гранты и патенты; модернизация и усовершенствование производимой продукции; улучшение условий труда; коммуникации; деловая репутация.
Экономические факторы	Политические факторы
уровень заработной платы; премии и поощрения; налогообложение; перспективы развития отрасли; уровень инфляции; сезонность; перспективы карьерного роста.	законодательство Российской Федерации; политическая ситуация в стране и мире политика предприятия; регулирующие органы и нормы; налоговая политика.

ции, связанной с управлением кадровой составляющей производства — персоналом предприятия [15].

Исходный этап в процессе управления персоналом – подбор и набор кадров. Все последующие действия зависят от того, как и какой сотрудник был выбран для работы в организации. Следовательно, к этому этапу необходимо отнестись со всей серьезностью. Подбор персонала предусматривает систему мероприятий по привлечению именно тех людей, которые соответствуют качественным характеристикам хозяйствующего субъекта [16]. Плохо организованный подбор приводит к таким нежелательным последствиям, как текучесть кадров, плохая атмосфера внутри коллектива, нарушения дисциплины и др.

Для увеличения продуктивности работы на предприятии отдел кадров и линейные руководители, помимо должностных инструкций, стандартов и регламентов выполнения работ, должны вводить в качестве рабочего докумен-

та тесты оценки персонала [17, 18].

Перечень качественных показателей, по которым оценивают потенциального претендента на ту или иную должность в каждой организации будет индивидуален, и зависит он только от того, кого хотят видеть на этой должности руководители предприятий.

Для обеспечения экономической безопасности в системе управления персоналом целесообразно проводить его оценку с использованием специальных вопросников. В ходе исследования мы разработали тест для оценки руководителей структурных подразделений (табл. 3), который поможет работодателю оценить сотрудника и определить, представляет ли он угрозу экономической безопасности организации.

Среди факторов, определяющих качество работы сотрудника, можно назвать опыт работы по специальности, наличие высшего и среднего профессионального образования и др. Работодатель предпочитает видеть здоро-

Таблица 3 – Тест оценки руководителей структурных подразделений предприятия (фрагмент)

Вопрос	Вариант ответа	Балл
Повышение квалификации	по специальности	2
	другие образовательные программы	1
	нет	0
Хронические заболевания	да	0
	нет	1
Судимость	да	0
	нет	1
Долги по квартплате/кредитам	да	0
	нет	1
Административные правонарушения	да	0
	нет	1
Наличие транспортного средства	да	1
	нет	0
Знание иностранных языков	не знаю	0
	от 1 до 3	1
	более 3	2
Уровень пользования ПК (Word, Excel, PowerPoint, Photoshop, интернет)	новичок	0
	уверенный	1
	продвинутый	2

Таблица 4 – Тест оценки системы управления персоналом предприятия (фрагмент)

Вопрос	Ответ		
	да	нет	не знаю
Готовы ли Вы пройти профобучение или повышение квалификации, если это поможет в карьерном росте?			
Гарантирует ли система внутреннего контроля получение надежной, своевременной, конфиденциальной, точной информации?			
Контролируются ли в организации автоматизированные информационные системы?			
Осуществляется ли в организации программный контроль финансово-хозяйственных операций?			
Даете ли Вы согласие на обработку и передачу своих персональных данных?			
Соблюдаются ли в организации должностные инструкции?			
Есть ли в организации Положение по защите персональных данных?			
Определен ли в организации порядок управления информационной деятельностью?			
Необходимо ли создание отдельной службы экономической безопасности на предприятии, для контроля за персональными данными, конфиденциальной информацией, нематериальными активами, а также для предотвращения противозаконные действия сотрудников?			

вого сотрудника без хронических заболеваний и вредных привычек.

Очень важно при оценке персонала обращать внимание на такие факты, как наличие алиментов, судимости, административных правонарушений, долгов. Это крайне негативные внутренние угрозы экономической безопасности, игнорирование которых может повлечь за собой серьезные последствия. Отношение сотрудника к своим обязанностям можно определить по его неявкам на работу. Если человек пропускает ее часто и без уважительной причины, это представляет угрозу экономической безопасности из-за неблагонадежности такого сотрудника.

Собственное жилье у работника, как правило, подразумевает более стабильное социальное положение, что снижает потребность в дополнительных заработках, влияющих на его производительность и трудоспособность по основному месту работы. Сотрудник, имеющий транспортное средство, более мобилен, и при определенных условиях может использовать личный транспорт в служебных целях.

Наличие сотрудника, не связанного с социальными сетями в профессиональной деятельности, но уделяющего им много времени – отрицательный фактор, обусловленный постоянным отвлечением от работы, а также возможным разглашением конфиденциальной информации.

Знание иностранных языков считается преимуществом при подборе персонала. Сотрудник, знающий несколько иностранных языков, может проявить себя во время переговоров с зарубежными партнерами или в деловой переписке.

Уровень знания персонального компьютера во многом влияет на то, сколько времени сотрудник отводит на выполнение каждого

задания. Высокий уровень владения ПК, означает, что у организации не возникнут материальные расходы, связанные с обучением и устранением намеренных/ненамеренных ошибок со стороны сотрудников.

Информация, собранная в ходе такого анализа, может стать основой для дальнейших мероприятий по планированию экономической безопасности в системе управления персоналом. Отделу кадров или отдельным подразделениям будет легче подбирать потенциальных соискателей на определенную должность. Если не учитывать все перечисленные показатели или уделять этому недостаточное внимание, возможно возникновение кадровых рисков, которые напрямую влияют на экономическую безопасность.

Кроме того, для оценки системы управления персоналом предприятия целесообразно использовать тесты, содержащие перечень вопросов, учитывающих специфику работы предприятия (табл. 4).

При балльной оценке ответов на вопросы рекомендуется использовать следующую шкалу: да – 3 балла; не знаю – 2; нет, никогда – 1. Оценить уровень экономической безопасности в системе управления персоналом можно по следующей формуле:

$$E = \left(\sum_{i=1}^m E_{ОП} / m + \sum_{j=1}^n E_{СУП} / n \right) / 2, \quad (1)$$

где E – оценка экономической безопасности в системе управления персоналом;

$E_{ОП}$ – оценка персонала;

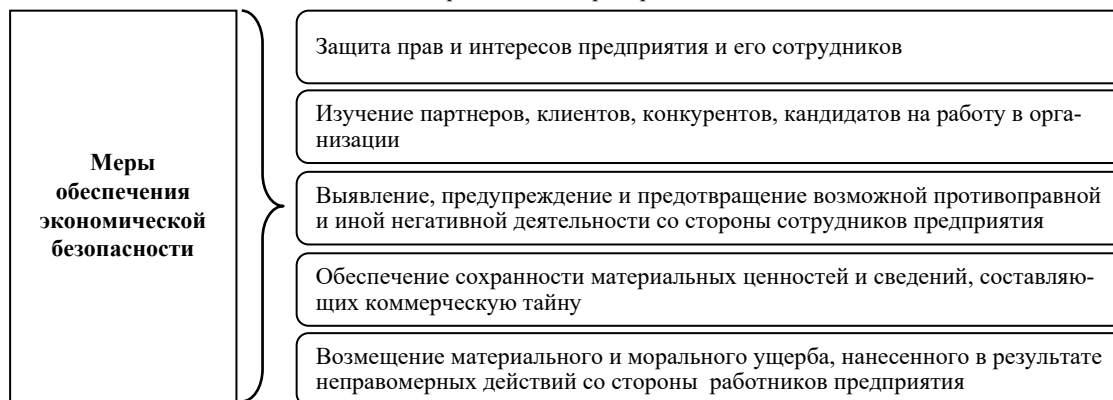
$E_{СУП}$ – оценка системы управления персоналом;

m – количество участников оценки;

n – количество участников оценки.



Рисунок 2 – Обобщающая оценка экономической безопасности в системе управления персоналом на предприятии



Итоговое состояние экономической безопасности рекомендуется определять на основании результатов обобщающей оценки (рисунок 2).

Действенность системы экономической безопасности в системе управления персоналом практически всецело зависит от человеческого фактора, что вызывает определенные сложности в ее обеспечении. Даже наличие на предприятии профессионально компетентного руководителя службы безопасности не гарантирует понимания каждым работником необходимости ее соблюдения [19].

Система экономической безопасности строится с учетом реализации ряда мер по ее обеспечению (рисунок 3), направленных на защиту прав и интересов предприятия и его сотрудников, выявление, предупреждение и предотвращение возможной противоправной и

иной негативной деятельности со стороны персонала, обеспечение сохранности материальных ценностей и сведений, составляющих коммерческую тайну.

Выводы. Использование предложенных тестов оценки руководителей структурных подразделений и оценки системы управления персоналом предприятия позволяет оценить каждого отдельно взятого сотрудника и эффективность системы управления персоналом в целом. Это открывает возможности для обеспечения предприятия высококвалифицированными кадрами с учетом их психологических особенностей, а также разработки мероприятий, направленных на эффективное использование трудовых ресурсов с целью извлечения максимальной выгоды, минимизации рисков и угроз, связанных с неправильным подбором персонала.

Литература

1. Ильных И.С. Экономическая безопасность предприятия // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. 2016. Т. 7. №1. С. 183-186.
2. Глуштенков И.В. Экономическая безопасность организации // Вестник Международного института экономики и права. 2015. № 2 (19). С. 77-81.
3. Мифтахов Р.Р., Рахматуллин Ю.Я. Методы обеспечения экономической безопасности организаций // Эпоха науки. 2018. № 15. С. 61-65.
4. Шарохина С.В., Кислинская М.В., Пудовкина О.Е. Экономическая безопасность предприятий как фактор обеспечения экономической стабильности // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. №5. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/56EVN517.pdf> (дата обращения: 06.09.2020).
5. Шалаев А.В. Стратегическое планирование в системе обеспечения экономической безопасности сельскохозяйственного предприятия // Территория науки. 2017. № 3. С. 155-160.
6. Валиуллина Я.Р. Экономическая безопасность предприятия в условиях современных технологий // Теория и практика современной науки (электронное научно-практическое издание). 2017. № 3 (21). С. 150-153.
7. Фирсова О.А. Экономическая безопасность предприятия: учебно-методическое пособие. Орел: Межрегиональная академия безопасности и выживания, 2014. 165 с.
8. Зиганшин Б.Г., Клычова Г.С., Закирова А.Р. Основные направления формирования механизма социального развития сельскохозяйственного предприятия // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2019. Т. 14. № 3 (54). С. 155-161.
9. Повышение конкурентоспособности в условиях корпоративного управления предприятиями агропромышленного комплекса Республики Татарстан / А.С. Клычова, С.Ф. Гирфанов, Г.Д. Крупина и др. // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2017. Т. 12. № 4 (46). С. 110-115.

10. Labor productivity in digital agriculture / A.K. Subaeva, M.M. Nizamutdinov, L.M. Mavlieva, et al. // BIO Web of Conferences. 2020. С. 00226.

11. Масалова Ю.А. Система управления качеством человеческих ресурсов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 1. С. 81-85.

12. Производительность труда в аспекте цифрового сельского хозяйства / А.К. Субаева, М.М. Низамутдинов, Л.М. Мавлиева и др. // Сельское хозяйство и продовольственная безопасность: технологии, инновации, рынки, кадры. Научные труды международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию аграрной науки, образования и просвещения в Среднем Поволжье. Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2019. С. 760-766.

13. Пронин Е.С., Зелинская М.В. Системный подход при отборе персонала: основные этапы и критерии // Научный журнал КубГАУ. 2015. №108(04). С. 1093-1106.

14. Попова Е.А., Пряхин Г.Н. Экономическая безопасность как система защиты и гармонизация интересов предприятия с внешней средой // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. 2013. № 1. С. 27-33.

15. Федорова Г. В., Иванова О. Ю. Оценка процесса управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 11-3. С. 113-117.

16. Зелинская М.В., Пронин Е.С. Системный подход при отборе персонала: основные этапы и критерии // Кубанский государственный аграрный университет. 2015. №108. С. 1093-1106.

17. Methodological tools to ensure economic security in the personnel management system of enterprises / G. Klychova, A. Zakirova, A. Klychova, et al. // E3S Web of Conferences. Innovative Technologies in Environmental Science and Education. 2019. С. 04008.

18. Improvement of the procedure for assessing the personnel of the agricultural organization / A. Zakirova, G. Klychova, O. Doroshina, et al. // E3S Web of Conferences. 2019. С. 02073.

19. Залялова Н.Р. Способы обеспечения экономической безопасности в процессе управления персоналом на предприятиях АПК / Профессия бухгалтера – важнейший инструмент эффективного управления сельскохозяйственным производством. Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2019. С. 80-84.

Сведения об авторах:

Клычова Гузалия Салиховна – доктор экономических наук, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита, e-mail: kgaukgs@mail.ru

Закирова Алсу Рафкатовна – доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита, e-mail: zakirovaar@mail.ru

ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия

Дятлова Ангелина Федоровна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и бухгалтерского учета, e-mail: angelina09_63@mail.ru

ФГКОУ ВО «Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя», г. Москва, Россия

Клычова Айгуль Сейитмухамедовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита, e-mail: aigulya.klychova@bk.ru

Залялова Наиля Расиховна – аспирант, e-mail: znr604@mail.ru

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола, Россия

METHODOLOGICAL TOOLKIT FOR ENSURING ECONOMIC SECURITY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Klychova G.S., Zakirova A.R., Dyatlova A.F., Klychova A.S., Zalyalova N.R.

Abstract. The economic security system is a set of structures or services, the continuous activity of which is aimed at increasing security from external and internal threats and ensuring effective enterprise management. Each enterprise should develop its own system that ensures economic security and takes into account the specifics, organizational structure and scale of financial and economic activities of an economic entity. The purpose of the study is to develop recommendations for improving the methodological tools for ensuring economic security in the personnel management system. The proposed tests for assessing the heads of structural divisions and assessing the personnel management system of the enterprise allow us to evaluate each individual employee and the effectiveness of the personnel management system as a whole. In particular, when selecting heads of structural divisions, it is advisable to take into account such factors as advanced training, the presence of chronic diseases, convictions and administrative offenses, arrears on rent and loans, knowledge of foreign languages, the level of use of a personal computer, etc. On the effectiveness of the personnel management system as a whole the readiness of employees for additional vocational training or advanced training affects; provision of reliable, timely, confidential and accurate information by the internal control system; availability of control of automated information systems and program control of financial and business operations; observance of the official instructions by the personnel; the presence of internal regulatory documents on the protection of personal data and the procedure for managing information activities, as well as a separate economic security service, etc. By analyzing the answers to the questions contained in the tests, it is possible to give a generalized assessment of economic security in the personnel management system, as well as to develop further measures on its increase, including the selection of potential applicants for a certain position.

Key words: economic security, personnel management, personnel, enterprise, threats, security.

References

1. Ilinykh I.S. *Ekonomicheskaya bezopasnost predpriyatiya*. // *Mezhdunarodnyy zhurnal sotsialnykh i gumanitarnykh nauk*. [Economic security of the enterprise. // International journal of social and humanitarian sciences]. 2016. Vol. 7. №1. P. 183-186.

2. Glustenkov I.V. Economic security of the organization. [Ekonomicheskaya bezopasnost organizatsii]. // *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta ekonomiki i prava*. – *The herald of International Institute of Economics and Law*. 2015. № 2 (19). P. 77–81.

3. Miftakhov R.R., Rakhmatullin Yu.Ya. Methods of ensuring the economic security of organizations. [Metody

- obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti organizatsiy]. *Epokha nauki. - Epoch of Science*. 2018. № 15. P. 61-65.
4. Sharokhina S.V., Kislinkaya M.V., Pudovkina O.E. *Ekonomicheskaya bezopasnost predpriyatiy kak faktor obespecheniya ekonomicheskoy stabilnosti*. // *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*. (Economic security of enterprises as a factor in ensuring economic stability. // Internet journal "Science"). 2017. Vol. 9. №5. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/56EVN517.pdf> (date of access: 06.09.2020).
5. Shalaev A.V. Strategic planning in the system of ensuring the economic security of an agricultural enterprise. [Strategicheskoe planirovanie v sisteme obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti sel'skokhozyaystvennogo predpriyatiya]. // *Territoriya nauki. - Territory of science*. 2017. № 3. P. 155-160.
6. Valiullina Ya.R. Economic security of the enterprise in the conditions of modern technologies. [Ekonomicheskaya bezopasnost predpriyatiya v usloviyakh sovremennykh tekhnologiy]. // *Teoriya i praktika sovremennoy nauki (elektronnoe nauchno-prakticheskoe izdanie). - Theory and practice of modern science (electronic scientific and practical edition)*. 2017. № 3 (21). P. 150-153
7. Firsova O.A. *Ekonomicheskaya bezopasnost predpriyatiya: uchebno-metodicheskoe posobie*. [Economic security of the enterprise: teaching manual]. Orel: Mezhhregionalnaya akademiya bezopasnosti i vyzhivaniya, 2014. P. 165.
8. Ziganshin B.G., Klychova G.S., Zakirova A.R. Osnovnye napravleniya formirovaniya mekhanizma sotsialnogo razvitiya sel'skokhozyaystvennogo predpriyatiya. // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. - The Herald of Kazan State Agrarian University*. 2019. Vol. 14. № 3 (54). P. 155-161.
9. Povyshenie konkurentosposobnosti v usloviyakh korporativnogo upravleniya predpriyatiyami agropromyshlennogo kompleksa Respubliki Tatarstan. [Increasing competitiveness in the context of corporate management of enterprises of the agro-industrial complex of the Republic of Tatarstan]. / A.S. Klychova, S.F. Girfanov, G. D. Krupin and others // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. - The Herald of Kazan State Agrarian University. - 2017. Vol. 12. № 4 (46). P. 110-115.*
10. Labor productivity in digital agriculture. / A.K. Subaeva, M.M. Nizamutdinov, L.M. Mavlieva, et al. // *BIO Web of Conferences. - 2020. - P. 00226.*
11. Masalova Yu.A. Human resources quality management system. [Sistema upravleniya kachestvom chelovecheskikh resursov]. // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika". - The Herald of Omsk University. Series "Economics". 2015. № 1. P. 81-85.*
12. *Proizvoditel'nost' truda v aspekte tsifrovogo sel'skogo khozyaystva. // Sel'skoe khozyaystvo i prodovol'stvennaya bezopasnost: tekhnologii, innovatsii, rynki, kadry. Nauchnyye trudy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyaschennoy 100-letiyu agrarnoy nauki, obrazovaniya i prosvetsheniya v Srednem Povolzhe.* (Labor productivity in the aspect of digital agriculture. / A.K. Subaeva, M.M. Nizamutdinov, L.M. Mavlieva and others. // Agriculture and food security: technologies, innovations, markets, personnel. Scientific works of the international scientific and practical conference dedicated to the 100th anniversary of agricultural science, education and enlightenment in the Middle Volga region). Kazan: Kazanskiy gosudarstvennyy agrarnyy universitet, 2019. P. 760-766.
13. Pronin E.S., Zelinskaya M.V. A systematic approach to personnel selection: the main stages and criteria. [Sistemnyy podkhod pri otbore personala: osnovnye etapy i kriterii]. // *Nauchnyy zhurnal KubGAU. - Scientific journal of KubSAU*. 2015. №108(04). P. 1093-1106.
14. Popova E.A., Pryakhin G.N. Economic security as a system of protection and harmonization of the interests of an enterprise with the external environment. [Ekonomicheskaya bezopasnost kak sistema zashchity i gormonizatsiya interesov predpriyatiya s vneshney sredoy]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Uralskiy region. - Izvestiya of higher educational institutions. Ural region*. 2013. № 1. P. 27-33.
15. Fedorova G. V., Ivanova O. YU. Assessment of the personnel management process in the system of ensuring the economic security of an organization. [Otsenka protsessu upravleniya personalom v sisteme obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti organizatsii]. // *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. - Economy and business: theory and practice*. 2019. № 11-3. P. 113-117.
16. Zelinskaya M.V., Pronin E.S. *Sistemnyy podkhod pri otbore personala: osnovnye etapy i kriterii*. [A systematic approach to personnel selection: main stages and criteria]. // *Kubanskiy gosudarstvennyy agrarnyy universitet*. 2015. №108. P. 1093-1106.
17. Methodological tools to ensure economic security in the personnel management system of enterprises. / G. Klychova, A. Zakirova, A. Klychova, et al. // *E3S Web of Conferences. Innovative Technologies in Environmental Science and Education*. 2019. P. 04008.
18. Improvement of the procedure for assessing the personnel of the agricultural organization. / A. Zakirova, G. Klychova, O. Doroshina, et al. // *E3S Web of Conferences*. 2019. P. 02073.
19. Zalyalova N.R. *Sposoby obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti v protsesse upravleniya personalom na predpriyatiyakh APK. / Professiya bukhgaltera – vazhneyshiy instrument effektivnogo upravleniya sel'skokhozyaystvennym proizvodstvom.* [Ways to ensure economic security in the process of personnel management at agricultural enterprises. / The profession of an accountant is the most important tool for effective management of agricultural production]. Kazan: Kazanskiy gosudarstvennyy agrarnyy universitet, 2019. P. 80-84.

Authors:

Klychova Guzaliya Salikhovna – Doctor of Economics, Professor, Head of Accounting and Auditing Department, e-mail: kgauks@mail.ru

Zakirova Alsu Rafkatovna – Doctor of Economics, Professor of Accounting and Auditing Department, e-mail: zakirovaar@mail.ru

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia.

Dyatlova Angelina Fedorovna – Doctor of Economics, Professor of Economics and Accounting Department, email: angelina09_63@mail.ru

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikotya, Moscow, Russia

Klychova Aigul Seitmukhamedovna – Ph.D. of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Accounting and Auditing Department, e-mail: aigulya.klychova@bk.ru

Zalyalova Naila Rasikhovna – postgraduate student, e-mail: znr604@mail.ru

Volga State Technological University, Yoshkar-Ola, Russia