

2. Бухгалтерский учет и экономика: современная методология и тенденции развития / Харчева И.В., Хоружий Л.И., Постникова Д.Д., Постникова Л.В., Остапчук Т.В., Коржавина Т.Ю., Уразбахтина Л.В., Павлычев А.И., Евграфова Л.В., Ливанова Р.В., Макунина И.В., Чутчева Ю.В., Акаева А.С. // - М., 2018.

3. Бухгалтерский финансовый учет /Постникова Л.В., Слепнева Т.Н., Постникова Д.Д. // Москва, 2018.

4. Вклад А.В. Чаянова в развитие бухгалтерского учета /Постникова Д.Д., Постникова Л.В. //В сборнике: научное и творческое наследие А.В. Чаянова в аграрной экономике XXI века. Материалы международной научной конференции. 2018. С. 310-315.

5. Влияние теорий бухгалтерского учета на концепцию отчетности /Постникова Д.Д.// В сборнике: Материалы международной научной конференции молодых учёных и специалистов, посвящённой 150-летию со дня рождения В.П. Горячкина 2018. С. 471-475.

УДК 331.08

АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Трясцин Никита Антонович, Заместитель Генерального директора по экономике и финансам ООО «Алма Продакшн», ntryastsin@volga-group.com

Кудряшов Павел Александрович, студент 5 курса, направление «Экономическая безопасность», направленность «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева, pavel_kud97@mail.ru

Трясцина Нина Юрьевна, Научный руководитель, к.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева, trnin115@yandex.ru

***Аннотация.** В статье рассматриваются аспекты применения организационно-правовых инструментов кадровой безопасности организации. Значимое место занимает роль кадровой безопасности для организации. Важно правильное разделение полномочий субъектов обеспечения безопасности. Обеспечение кадровой безопасности организации является одной из приоритетных задач как и на государственном уровне, так и на уровне отдельного предприятия. В заключении подводятся выводы и роль кадровой безопасности для организации.*

***Ключевые слова:** инструменты обеспечения безопасности, кадровая безопасность, экономическая безопасность, экономика.*

Важное значение для предприятия играет обеспечение экономической безопасности. Кадровая безопасность являясь составляющей экономической наиболее обширно влияет на всю безопасность, так как сотрудник неразрывно связан с функционированием организации. Развитие экономики Российской

Федерации включает и модернизацию кадровой безопасности. Грамотное обеспечение безопасности важно для организации любого уровня.

Учеными выделяются всевозможные подходы, которыми они определяют, что такое кадровая безопасность, но суть многих сводится к тому, что обеспечение кадровой безопасности необходимо для минимизации угроз с помощью различных инструментов и мероприятия. Рассмотрим их в таблице.

Таблица

Определения понятия кадровой безопасности в экономике

Определение	Автор	Источник
«Кадровая безопасность - это генеральное направление кадровой работы, то есть совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [3].	А. Кибанов	Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации/ А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 638 с.
«Кадровая безопасность - состояние системы социально-трудовых отношений между участниками данной системы (сотрудниками предприятия, государственными и иными институтами), позволяющими обеспечить возможность полной реализации и защищенность ключевых интересов от внешних и внутренних угроз путем достижения сбалансированности интересов каждого из участников отношений» [5].	Н.В. Кузнецова	Кузнецова Н.В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Baikal Research Journal. 2011. № 4. С. 22.
«Кадровая безопасность - это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [1].	А.Г. Бадалова	Бадалова, А.Г. Управление рисками предприятий: практический инструментарий для менеджеров / А.Г. Бадалова. – М.: Янус-К, 2004. – 88 с.
«Кадровую безопасность могут определять как «процесс» по предотвращению негативных воздействий на объект управления» [4].	Крицкая А.А., Сидельникова К.Н.	Крицкая А.А., Сидельникова К.Н. Кадровая безопасность как объект кадровой политики // Ростовский научный журнал. 2016. Т. 9. № -12. С. 97-107.

Выделяя угрозы относящиеся к кадровой безопасности, их можно разделить на две составляющие: внешние и внутренние.

Рассмотрим схему угроз на рисунке.

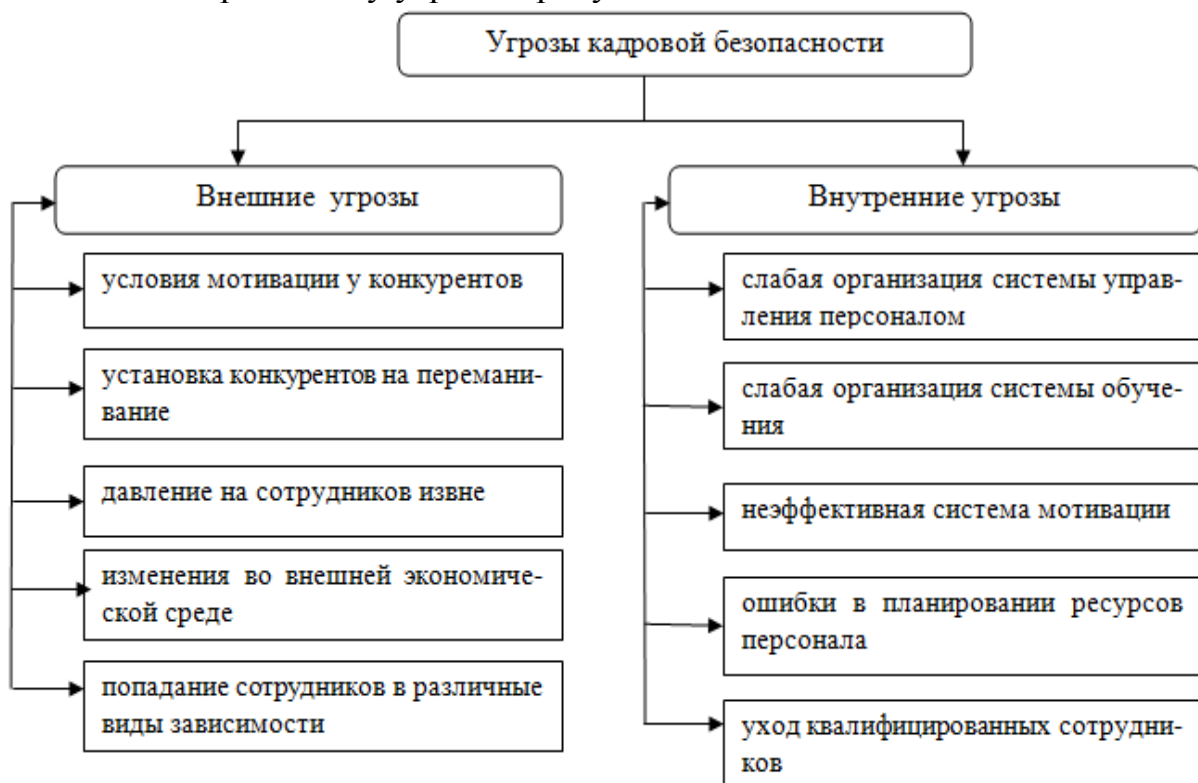


Рис. 1. Схема угроз кадровой безопасности

Так Яшковой Н.В. дана классификация на внешние и внутренние угрозы для хозяйствующего субъекта.

К внешним относятся различные явления не зависящие от организации и подвергающие ее различного рода ущербу. Например, у другой организации будут более благоприятные условия для трудоустройства для ценных сотрудников, таким образом уже нашей организации придется либо расставаться с кадрами, подвергая себя уже новым угрозам, либо же затрачивать ресурсы на сохранение сотрудника на своем рабочем месте.

К внутренним угрозам относятся те угрозы, повлиять на которые организация в сила и может применять превентивные меры для их устранения. Нежелание сотрудников работать и отсутствие мотивации для продолжения своей трудовой карьеры на предприятии, наиболее важно влияет на кадровую безопасность.

Получается организации необходимо использовать различные организационно-правовые инструменты для нивелирования разного рода угроз.

Понятие организационно-правовых инструментов данное Н.Н. Карзаевой «относит сюда все нормы, содержащиеся в законодательных актах и нормативных документах, регламентирующих правоотношения между хозяйствующими субъектами и государством, хозяйствующими субъектами и обществом, хозяйствующими субъектами и их сотрудником, определяющих

меры государственного и административного принуждения, санкции к физическим и юридическим лицам, их нарушающим» [1-5].

Обеспечение состояния кадровой безопасности предприятия мы можем разделить на две составляющие:

- до принятия сотрудника в штат;
- при работе сотрудника в организации.

Так при найме работника служба безопасности может проверить кандидата на наличие психических заболеваний, или судимостей. Кадровый сотрудник ответственный за прием может провести различного рода тесты для определения как и профессиональных качеств сотрудника, так и его моральные качества, если работа подразумевает отношения в коллективе.

С другой стороны, если работник уже находится внутри организации, то для обеспечения безопасности, можно определять его отношения локально-нормативными актами организации, такими как: трудовой договор, должностная инструкция, договор о неразглашении коммерческой тайны. Также сотрудник всегда должен быть замотивирован приходить на работу и вести свою трудовую деятельность качественно. Этим обеспечением должна заниматься кадровая служба, мотивируя и стимулируя работников.

Обеспечением кадровой безопасности занимаются разные субъекты организации:

- это и руководитель обозначая работу остальных субъектов и формируя нормативную составляющую;
- служба безопасности организует мероприятия при найме сотрудников;
- кадровая служба формирует стимулирующие мероприятия для персонала и обеспечивает качественный найм сотрудников.

Таким образом во время ведения деятельности предприятию необходимо использовать разного рода организационно-правовые инструменты для обеспечения безопасности:

1. Заключение договора о неразглашении, в случае если претендент будет иметь доступ к важной информации ;
2. Разного рода мотивационные мероприятия;
3. Проверка квалификации сотрудников;
4. Введение системы штрафов за грубое нарушение инструкций;
5. Увольнение если нарушение является грубым и подвергает предприятие рискам.

Рискам со стороны персонала предприятие подвержено на протяжении всей жизни. Поэтому, целью субъектов обеспечения кадровой безопасности – обнаружение угроз и их нейтрализация.

В заключении получаем, что роль организационно-правовых инструментов обеспечения кадровой безопасности является наиболее важной составляющей для обеспечения безопасности предприятия в целом. Сокращая угрозы со стороны работников, предприятие также устраняет и риски со стороны других процессов. Кадровая безопасность является важной и комплексной составляющей для целостного удержания организации на плаву.

Библиографический список

1. Бадалова, А.Г. Управление рисками предприятий: практический инструментарий для менеджеров / А.Г. Бадалова. – М.: Янус-К, 2004. – 88 с.
2. Карзаева, Н.Н., Бабанская А.С. Экономическая безопасность. Учебное пособие / Н.Н. Карзаева, А.С. Бабанская. – М.: Изд-во РГАУ-МСХА им К.А. Тимирязева, 2016. – 290 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации/ А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 638 с.
4. Крицкая А.А., Сидельникова К.Н. Кадровая безопасность как объект кадровой политики // Ростовский научный журнал. 2016. Т. 9. № -12. С. 97-107.
5. Кузнецова Н.В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Baikal Research Journal. 2011. № 4. С. 22-27.

УДК 336.22

РЕЗЕРВЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТ НАЛОГОВОЙ ОПТИМИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ПИЩЕКОМБИНАТ «БЕЖИЦКИЙ»)

*Ковалева Наталья Александровна, студентка 2 курса магистратуры ФГБОУ
ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, kovaleva-nat@bk.ru*

***Аннотация:** В статье рассмотрены вопросы налоговой оптимизации в части учетной политике в соответствии с действующим законодательством. На примере деятельности организации рассчитаны возможные варианты оптимизации по налогу при внедрении резерва под ремонт основных средств.*

***Ключевые слова:** деятельность хозяйствующего субъекта, налоги, налоговая оптимизация, расходы организации, резервы*

Учетная политика обеспечивает функционирование финансово-хозяйственной жизни организации посредством использования принципа вариантности. Многовариантность учета показателей деятельности хозяйственных субъекта позволяет использовать учетную политику в качестве инструмента управления налогообложением организации.

Главная особенность учетной политики в том, что она ориентирована на адекватное отражение в бухгалтерском учете хозяйственных операций, характерных для конкретных предприятий (Рис. 1).

В учетной политике ОАО «Пищекombинат «Бежицкий» реализованы некоторые приемлемые варианты учета, но не все способы оптимизации налоговой нагрузки используются. Например, при оценке материальных ресурсов списание осуществляется по средним ценам из-за того, что невозможно предсказать колебание цен на сырье в принципе.

На предприятии не создаются резервы. Создавая резерв, можно уменьшить реальное налоговое бремя путем получения отсрочек уплаты