



DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu3.2017.1.10>

УДК 331.108

ББК 65.246

ФАКТОРЫ УГРОЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ¹

Анастасия Юрьевна Тимофеева

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической информатики,
Новосибирский государственный технический университет
a.timofeeva@corp.nstu.ru
просп. К. Маркса, 20, 630073 г. Новосибирск, Российская Федерация

Наталья Викторовна Кузнецова

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом,
Байкальский государственный университет
kuznetsovanv.irkutsk@mail.ru
ул. Ленина, 11, 664003 г. Иркутск, Российская Федерация

Аннотация. Изучение факторов, оказывающих влияние на возникновение угроз, имеет особое значение в теории и практике обеспечения кадровой безопасности организации. В статье поставлена цель выявления основных факторов угроз кадровой безопасности организации. В качестве последних предложено рассматривать совокупность причин, которые связаны с намерением работника/работодателя причинить вред друг другу и обуславливают возможность нанесения вреда.

На основе контент-анализа научных публикаций выделены основные причины угроз кадровой безопасности организации, источники возникновения опасных факторов. В результате составлен перечень угроз кадровой безопасности, состоящий из 18 позиций. Дана оценка остроты и актуальности угроз, их влияния на состояние кадровой безопасности организаций (исследование выполнено на примере организаций Иркутской области). С использованием техники факторного анализа произведено выделение факторов угроз кадровой безопасности организации, которые проинтерпретированы как наличие уязвимостей в системе обеспечения безопасности, низкое качество рабочей силы и ее морально-нравственного потенциала, недостатки и ошибки в области реализуемой кадровой политики и политики обеспечения кадровой безопасности.

Применяемые методы анализа – контент-анализ, анализ линейных и перекрестных распределений, корреляционный и факторный анализ. Анализ базируется на материалах экспертного опроса, проведенного в Иркутской области (2015 г.). Согласованность мнений экспертов подтверждена с помощью коэффициента конкордации Кендалла.

Полученные результаты могут быть использованы для изучения и выявления факторов угроз кадровой безопасности организации, могут являться основой для прогнозирования и анализа угроз кадровой безопасности, разработки методов противодействия им.

Ключевые слова: кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, факторы угроз кадровой безопасности, острота угроз кадровой безопасности, разновидности угроз кадровой безопасности, состояние кадровой безопасности организации.

Введение

Изменения, произошедшие в последние годы в нашей стране, привели к обострению противоречий в социально-трудовой сфере, к поляризации интересов наемных работников и собственников капитала. В этих условиях возникли опасности, разрушительное воздействие которых на состояние социально-трудовых отношений еще не изучено, а традиционные угрозы со стороны персонала и в его адрес приобрели новые черты. Благоприятную институциональную среду для появления угроз сформировала и неэффективная государственная политика регулирования социально-трудовых отношений, которая привела к широкому распространению неформальных норм и правил во взаимодействиях работника и работодателя, к росту издержек, вызванных их оппортунистическим и недобросовестным поведением.

При рассмотрении проблемы формирования и проявления угроз в социально-трудовых отношениях в центре внимания зачастую оказываются особенности реагирования субъектов на опасности, возникающие в социально-трудовой сфере, связанные с возможностью причинения вреда. Изучению угроз кадровой безопасности посвящены работы А.Р. Алавердова, И.Г. Чумарина, Л.И. Любавской, В.Ф. Щелокова, Л.П. Гончаренко, Т. Ветошкиной, В. Чернышова, М.В. Бгашева, Д.В. Беляйкина, Т.О. Соломанидиной, В.Г. Соломанидина, В.И. Ярочкина, М.И. Королева, Д.А. Кузнецова и др. Наиболее часто в качестве объекта исследования в работах выступает не угроза кадровой безопасности как таковая, а последствия ее реализации (потери от действий персонала). Кроме того, остается малоизученным сам процесс формирования угроз кадровой безопасности. В связи с этим требуют проработки вопросы, раскрывающие причины и источники их возникновения.

Представление о факторах угроз кадровой безопасности организации: обобщение теоретических подходов. На необходимость исследования факторов угроз кадровой безопасности указывают многие авторы. Потребность в их изучении, выявлении характера влияния на состояние кадровой безопасности организации связывается с необ-

ходимостью более полной таксономии кадровых опасностей, а также формирования стратегии защиты организации от угроз, исходящих от персонала и в его адрес.

Вместе с тем в литературе факторы угроз кадровой безопасности, как правило, не выступают в качестве самостоятельного предмета исследования. Во многом это связано с тем, что понятия «угроза кадровой безопасности» и «факторы угрозы кадровой безопасности» не разграничиваются. Например, Д.А. Кузнецов в число угроз кадровой безопасности включает как личные качества работников и различные формы их проявления, так и недостатки в управлении персоналом (неблагоприятный социально-психологический климат, ошибки в подборе персонала, низкую корпоративную культуру [4, с. 380]). Аналогичного мнения придерживаются и другие авторы [3, с. 65].

Действительно, подход к пониманию угроз безопасности как совокупности условий и факторов, создающих опасность жизненно важным интересам объекта угроз (личности, государства, общества и т. д.), является достаточно распространенным в отечественной литературе. В результате под угрозой часто понимаются факторы (события, явления), оказывающие потенциально негативное влияние на состояние безопасности какого-либо объекта. В качестве угроз при этом могут рассматриваться как сами явления (например, воровство, коррупция), так и их динамика: положительная для социально-негативного явления и наоборот (например, снижение качества образования, ухудшение здоровья населения и т. д.). В результате становится сложно дифференцировать понятия «угроза безопасности» и «фактор угрозы безопасности», выделить отличительные свойства, присущие каждому из них.

Стоит отметить, что в толковых словарях под фактором понимается «движущая сила, причина какого-нибудь процесса» [1; 6]. Исходя из этого, можно заключить, что факторы угрозы безопасности – это то, что способствует ее возникновению, реализации и регенерации, они являются причиной возникновения опасной ситуации.

Отличительными чертами угрозы безопасности являются, во-первых, то, что она пред-

полагает наличие субъекта (то есть того, кто ее реализует), а также объекта, на который она направлена. Во-вторых, результатом угрозы является ухудшение состояния объекта безопасности, то есть ей свойственна нацеленность на нанесение вреда (ущерба). В-третьих, она носит социальный характер, поскольку зарождается как отношение, опосредованное социальными условиями, в которых функционируют субъект и объект угрозы, и их индивидуальными характеристиками.

Понимание причин возникновения угроз, источников возникновения опасных факторов требует поиска ответов на следующие вопросы:

1. Имеет ли субъект угрозы намерение причинить вред? Какие у него есть для этого основания (причины)?

2. Имеет ли субъект угрозы возможность причинить вред? Какие уязвимости он для этого может использовать? Какие ресурсы ему для этого необходимы?

3. Насколько существенен тот вред, который субъект угрозы может причинить, если угроза будет реализована? Соответственно, какой должна быть реакция на угрозу?

Поиск ответов на эти вопросы позволяет очертить рамки отношений между субъектом и объектом угрозы кадровой безопасности, некий контур того пространства социально-трудовых отношений, внутри которого происходит целый комплекс взаимно ориентиру-

емых действий работника и работодателя, направленных на антиципацию их реакций на возможное причинение вреда. Это, в свою очередь, способствует пониманию не только особенностей взаимодействий работника и работодателя в ситуации угрозы, но и причин возникновения угроз кадровой безопасности организации.

Вышесказанное позволяет выделить важнейшие элементы угрозы кадровой безопасности (рис. 1).

Таким образом, под факторами угроз кадровой безопасности следует понимать достаточно широкую совокупность причин, которые, во-первых, связаны с намерением причинить вред, то есть побуждают работника/работодателя причинить своими действиями вред друг другу; во-вторых, обуславливают возможность нанесения вреда, а значит, опосредованы наличием уязвимостей в системе защиты жизненно важных интересов; в-третьих, способствуют нанесению такого вреда, который будет неприемлем с точки зрения кадровой безопасности. Формирование такой совокупности опасных факторов, на наш взгляд, позволит наиболее полно систематизировать причины, способствующие возникновению угроз, их реализации и регенерации.

При этом следует учитывать, что фактор является не просто причиной какого-нибудь процесса, а определяет его характер [1].

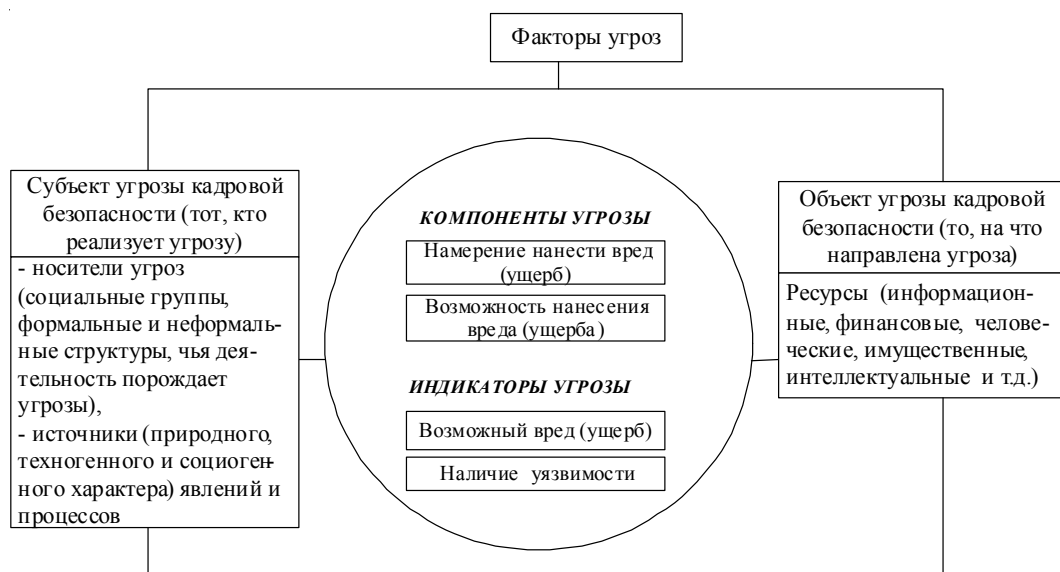


Рис. 1. Общее представление об элементах угрозы кадровой безопасности

Примечание. Составлено по: [5].

Безусловно, сама природа угрозы предполагает, что в случае ее реализации состояние какого-либо объекта может ухудшиться. Вместе с тем изучение факторов угроз во всей их совокупности будет способствовать формированию более эффективных защитных механизмов от действий (бездействий) субъекта угроз, то есть положительно сказываться на результатах противодействия угрозам. Так, расследование хищения может выявить слабые места в системе защиты ресурсов компании, а также вскрыть недостатки в системах отбора персонала и контроля над его деятельностью.

В ходе исследования, результаты которого представлены в статье, ставилась цель выявления факторов угроз кадровой безопасности организации.

Исследование основано на предположении, что угрозы кадровой безопасности организации обусловлены ограниченным числом независимых факторов, заключение о которых можно сделать исходя из наблюдаемых взаимосвязей между остротой разновидностей угроз.

Данные и методы

Проведенное исследование включало в себя следующие методические процедуры:

– Анализ информационного поля по теме кадровой безопасности, составление перечня угроз кадровой безопасности, их обобщение.

– Анкетный опрос экспертов. С целью выявления представлений об основных причинах и источниках угроз кадровой безопасности был проведен опрос среди экспертов, представляющих следующие области профессиональной деятельности: руководители организаций; специалисты кадровых служб, отвечающие за реализацию кадровой политики; руководители и специалисты служб безопасности, разрабатывающие и реализующие стратегию и политику обеспечения кадровой безопасности организации. Общее количество заполненных анкет составило 61.

– Статистический анализ данных опроса. Анализ эмпирического распределения экспертных оценок проводился на основе построения таблиц частот, расчета медиан и межквартильного размаха (IQR). При анализе взаимосвязей использовался полихорический ко-

эффициент корреляции как наиболее подходящая мера связи между балльными оценками, представляющими собой упорядоченные категории («очень низкий», «низкий», «пониженный», «средний», «повышенный», «высокий», «очень высокий»). Полихорическая корреляция между парой порядковых переменных определена на основе коэффициента корреляции двумерного нормального случайного вектора соответствующих им непрерывных величин. Оценивание производилось двухшаговым методом [10]. Для определения того, насколько значимы (отличны от нуля) найденные коэффициенты, дополнительно рассчитаны стандартные отклонения оценок. Для оценки степени согласованности мнений экспертов использовался коэффициент конкордации Кендалла. Факторы угроз кадровой безопасности выявлялись на основе факторного анализа. Для ввода и обработки данных экспертного опроса использован статистический пакет IBM SPSS 17.0, среда для статистической обработки данных R.

– Обобщение данных и интерпретация результатов.

Результаты исследования

Как показали результаты исследования, эксперты оценивают состояние кадровой безопасности организации, в которой они заняты, достаточно оптимистично. Ответы большинства респондентов оказались заметно смещены в сторону вариантов, предполагающих низкий, пониженный и средний уровень тревоги за состояние кадровой безопасности (см. рис. 2). Медианное значение оценок в отношении состояния кадровой безопасности организации соответствует пониженному уровню тревоги.

Оценка степени остроты угроз кадровой безопасности. Одной из задач исследования являлось определение степени остроты угроз кадровой безопасности организации. Как уже было отмечено, перечень таких угроз был составлен на основе контент-анализа формулировок угроз кадровой безопасности организации, содержащихся в научных публикациях. В итоговый перечень вошли 18 позиций, предъявленных экспертам для оценки: в отношении каждой из угроз было не-



Рис. 2. Оценка состояния кадровой безопасности организаций, % от общего числа опрошенных
Примечание. Составлено авторами по данным экспертного опроса.

обходимо проставить оценку по шкале от 1 («острота и актуальность угрозы минимальны») до 7 («острота и актуальность угрозы максимальны»). Результаты обработки оценок респондентов представлены в таблице 1.

По мнению экспертов, наиболее острыми угрозами кадровой безопасности организации является неэффективность программ развития интеллектуального потенциала компании, низкая мотивация инноваций, а также отсутствие эффективной системы обучения персонала основам противодействия угрозам кадровой безопасности. На второе место эксперты поставили такую угрозу, как низкий уровень профессионализма работников. Действительно, недостаточный уровень профессиональной подготовки, отсутствие необходимых практических навыков у работников зачастую приводят к ошибкам в работе, а также к авариям и отказам оборудования [8]. Наименее острыми угрозами с позиции обеспечения кадровой безопасности своей организации эксперты считают чрезмерную эксплуатацию рабочей силы, минимизацию затрат на персонал в целом, а также нарушение трудовых прав работников.

Можно предположить, что между оценкой, которую отдельный эксперт дает уровню кадровой безопасности организации в целом, и его представлениями о том, какие из угроз представляют наибольшую опасность, суще-

ствует некоторая взаимосвязь. Совокупность таких взаимосвязей можно интерпретировать как вклад каждой из угроз в восприятие уровня кадровой безопасности в целом [7].

Для проверки этой гипотезы был проведен корреляционный анализ, где в качестве сопоставляемых рядов данных использовались признаки «степень остроты i -й угрозы кадровой безопасности» (где i означает номер угрозы по шкале от 1 до 18) и «уровень тревоги в отношении кадровой безопасности организации в целом». Значения рассчитанных поликорреляционных коэффициентов корреляции (R) представлены в таблице 2.

Максимальную положительную связь уровень тревоги за состояние кадровой безопасности организации имеет с восприятием остроты угрозы «высокая текучесть кадров» — чем выше оценивается текучесть персонала, тем большие опасения вызывает состояние кадровой безопасности организации ($R = 0,38$). Среди других угроз наиболее тесно с общей оценкой состояния кадровой безопасности связаны «неэффективность программ развития интеллектуального потенциала компании, низкая мотивация инноваций» ($R = 0,23$).

Стоит заметить, что абсолютные значения коэффициентов корреляции оказались невелики, тем не менее результаты корреляционного анализа свидетельствуют о наличии

Таблица 1

Оценки остроты и актуальности угроз кадровой безопасности организации*

Угроза	Медиана	IQR	Ранг
Неэффективность программ развития интеллектуального потенциала компании, низкая мотивация инноваций	4	2	1
Отсутствие эффективной системы обучения персонала основам противодействия угрозам кадровой безопасности	4	2	1
Низкий уровень профессионализма работников	3	2,25	2
Высокая текучесть кадров	4	3	3
Кадровая политика конкурентов, определяющая вероятность переманивания работников	3	3	3
Низкий уровень этических взаимоотношений между работниками и руководством	3	3	3
Отсутствие у большинства работников возможностей или желания учиться	3	3	3
Неразвитость организационной культуры, противоречия между реально существующей и позиционируемой культурой	4	3	3
Отсутствие системы контроля	3	3	3
Отсутствие системы мотивации добросовестного поведения персонала	4	3	3
Отсутствие локальной нормативно-правовой базы в области обеспечения кадровой безопасности	3	3	3
Стиль управления компанией	3	3	3
Высокая степень агрессивности конкурентной среды, в которой функционирует организация	3	3	3
Низкий профессионализм сотрудников, которые занимаются обеспечением кадровой безопасности	3	3	3
Недостаточное финансовое и ресурсное обеспечение данного направления	4	3	3
Отсутствие политики честности в компании	2	3,25	4
Чрезмерная эксплуатация рабочей силы, минимизация затрат на персонал в целом	4	4	5
Нарушение трудовых прав работников	2	4	5

Примечания. * – мнения экспертов согласованы на 95 %-м уровне доверия, что подтверждено проверкой значимости коэффициента конкордации Кендалла [9].

Рассчитано авторами по данным экспертного опроса.

статистически значимой связи между ключевыми факторами формирования степени обеспокоенности экспертов и уровнем кадровой безопасности в целом.

Факторы угроз кадровой безопасности. В целях выделения «связанных» (в восприятии экспертов) угроз кадровой безопасности была применена процедура факторного анализа, в результате которой выделены факторы угроз. В качестве метода факторизации выбран обобщенный взвешенный метод наименьших квадратов, производилось ортогональное вращение методом варимакс [2]. Выделено три фактора, обуславливающих угрозы кадровой безопасности на уровне организации, которые суммарно объясняют 57 % вариаций исходных признаков.

Матрица факторных нагрузок по выделенным факторам приведена в таблице 2. Результаты параллельного анализа [11] показали, что полученная факторная структура дей-

ствительно отражает наблюдаемые взаимосвязи между угрозами кадровой безопасности, а не является порождением случайности и все выделенные факторы корректно включены в модель.

Выделенные факторы можно интерпретировать следующим образом:

1. Наличие уязвимостей в системе обеспечения безопасности компании.
2. Низкое качество рабочей силы, ее морально-нравственного потенциала.
3. Недостатки и ошибки в области реализуемой кадровой политики и политики обеспечения кадровой безопасности.

Можно заключить, что с позиции обеспечения кадровой безопасности компании в первую очередь необходимо уделять внимание изучению уязвимостей в системе обеспечения безопасности организации вообще и кадровой безопасности в частности. Это позволит выявить причины, источники угроз

Результаты факторного анализа угроз кадровой безопасности организации

Разновидности угроз	Факторы угроз *			R
	1	2	3	
Низкий профессионализм сотрудников, которые занимаются обеспечением кадровой безопасности	0,725			-0,045
Стиль управления компанией	0,717			-0,184
Отсутствие системы контроля	0,694			0,064
Отсутствие политики честности в компании	0,644			-0,173
Отсутствие эффективной системы обучения персонала основам противодействия угрозам кадровой безопасности	0,604			0,137
Неэффективность программ развития интеллектуального потенциала компании, низкая мотивация инноваций	0,568			0,230
Отсутствие системы мотивации добросовестного поведения персонала	0,523	0,579		0,161
Отсутствие у большинства работников возможностей или желания учиться		0,702		0,158
Низкий уровень этических взаимоотношений между работниками и руководством		0,694		-0,151
Нарушение трудовых прав работников		0,649		-0,177
Неразвитость организационной культуры, противоречия между реально существующей и позиционируемой культурой		0,630		0,033
Чрезмерная эксплуатация рабочей силы, минимизация затрат на персонал в целом		0,560		0,147
Высокая текучесть кадров			0,750	0,381
Высокая степень агрессивности конкурентной среды, в которой функционирует организация			0,702	0,001
Кадровая политика конкурентов, определяющая вероятность переманивания работников			0,641	0,168
Недостаточное финансовое и ресурсное обеспечение данного направления			0,542	-0,135
Отсутствие локальной нормативно-правовой базы в области обеспечения кадровой безопасности			0,515	0,102
Низкий уровень профессионализма работников			0,455	0,074

Примечания. * – для каждой разновидности угроз приведена интерпретируемая нагрузка (показывающая ее корреляцию с фактором угроз), а также максимальная по абсолютному значению нагрузка, если она не совпадает с интерпретируемой.

Рассчитано авторами по данным экспертного опроса.

и разработать комплекс мер по их предотвращению.

Обсуждение результатов и заключение

В статье предпринята попытка оценить степень остроты угроз кадровой безопасности организации, а также выявить их факторы. В ходе исследования выявлены неожиданные результаты относительно оценки степени остроты угроз кадровой безопасности организации: неэффективность программ развития интеллектуального потенциала компании, низкая мотивация инноваций получили наивысший ранг. Очевидно, стоит признать правомерной точку зрения на понимание кадровой безопасности как процесса предотвращения негативных воздействий на экономическую безопас-

ность организации за счет рисков и угроз, связанных с персоналом и его интеллектуальным потенциалом. Следовательно, при рассмотрении проблем обеспечения кадровой безопасности организации необходимо изучать не только те опасности, которые связаны с возможностью причинения персоналом вреда (ущерба), но и оценивать те из них, которые вызваны низким трудовым и инновационным потенциалом работников.

Предложенный подход к выявлению факторов угроз отличается доступностью и относительной простотой, может быть использован для разработки методов противодействия угрозам кадровой безопасности организации. Вместе с тем с его помощью нельзя выделить внешние факторы угроз, которые складываются на региональном и государ-

ственном уровне. С этой целью исследование необходимо дополнить перечнем соответствующих угроз, изучением их факторов.

ПРИМЕЧАНИЕ

¹ Статья подготовлена в рамках НИР № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка / В. И. Даль. – М. : Директ-Медиа, 2014. – 7602 с.
2. Иберла, К. Факторный анализ / К. Иберла. – М. : Статистика, 1980. – 398 с.
3. Копейкин, Г. К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом / Г. К. Копейкин, В. К. Потемкин. – СПб. : СПбГУЭФ, 2008. – 116 с.
4. Кузнецов, Д. А. Подходы к анализу угроз кадровой безопасности в фармации / Д. А. Кузнецов // Вестник новых медицинских технологий. – 2012. – Т. XIX, № 2. – С. 380–383.
5. Кузнецова, Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения / Н. В. Кузнецова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 285 с.
6. Лопатин, В. В. Русский толковый словарь / В. В. Лопатин, Л. Е. Лопатина. – М. : Русский язык, 1997. – 832 с.
7. Национальная безопасность России в оценках экспертов: аналитический отчет Института социологии РАН. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://www.vestnik.isras.ru/index.php?page_id=1537 (дата обращения: 17.09.2015). – Загл. с экрана.
8. Окорочков, В. Р. Роль «человеческого фактора» в обеспечении надежности и безопасности энергетических объектов / В. Р. Окорочков, Р. В. Окорочков // Энергетическая безопасность. – 2011. – № 1 (39). – С. 60–68.
9. Ромашкина, Г. Ф. Коэффициент конкордации в анализе социологических данных / Г. Ф. Ромашкина, Г. Г. Татарова // Социология: 4М. – 2005. – № 20. – С. 131–158.
10. Olsson, U. Maximum likelihood estimation of the polychoric correlation coefficient / U. Olsson // Psychometrika. – 1979. – № 44. – P. 443–460.
11. Parallel analysis: a method for determining significant principal components / S. B. Franklin [et al.]

// Journal of Vegetation Science. – 1995. – Vol. 6, № 1. – P. 99–106.

REFERENCES

1. Dal V.I. *Tolkovyy slovar zhivogo velikorusskogo yazyka* [Explanatory Dictionary of Great Russian Language]. Moscow, Direkt-Media Publ., 2014. 7602 p.
2. Iberla K. *Faktornyy analiz* [Factor Analysis]. Moscow, Statistika Publ., 1980. 398 p.
3. Kopeykin G.K., Potemkin V.K. *Ekonomicheskaya bezopasnost v sisteme upravleniya personalom* [Economic Security in the Personnel Management System]. Saint Petersburg, SPbGUEF Publ., 2008. 116 p.
4. Kuznetsov D.A. Podkhody k analizu ugroz kadrovoy bezopasnosti v farmatsii [Approaches to the Analysis of Personnel Security Threats in Pharmacy]. *Vestnik novykh meditsinskikh tekhnologiy*, 2012, vol. XIX, no. 2, pp. 380-383.
5. Kuznetsova N.V. *Kadrovaya bezopasnost organizatsii: sushchnost i mekhanizm obespecheniya* [Personnel Security of the Organization: Essence and Provision Mechanism]. Irkutsk, Izd-vo BGUEP, 2013. 285 p.
6. Lopatin V.V., Lopatina L.E. *Russkiy tolkovyy slovar* [Russian Explanatory Dictionary]. Moscow, Russkiy yazyk Publ, 1997. 832 p.
7. *Natsionalnaya bezopasnost Rossii v otsenkakh ekspertov: analiticheskiy otchet Instituta sotsiologii RAN* [National Security of Russia in Experts' Estimates: Analytical Report of Institute of Sociology of RAS]. Available at: http://www.vestnik.isras.ru/index.php?page_id=1537. (accessed September 28, 2015).
8. Okorokov V.R., Okorokov R.V. Rol «chelovecheskogo faktora» v obespechenii nadezhnosti i bezopasnosti energeticheskikh obyektoy [The Role of "Human Factor" in Ensuring the Reliability and Safety of Power Objects]. *Energeticheskaya bezopasnost*, 2011, no. 1 (39), pp. 60-68.
9. Romashkina G.F., Tatarova G.G. Koeffitsient konkordatsii v analize sotsiologicheskikh dannykh [Coefficient of Concordance in the Analysis of Sociological Data]. *Sotsiologiya: 4M*, 2005, no. 20, pp. 131-158.
10. Olsson, U. Maximum Likelihood Estimation of the Polychoric Correlation Coefficient. *Psychometrics*, 1979, no. 44, pp. 443-460.
11. Franklin S.B., et al. Parallel Analysis: a Method for Determining Significant Principal Components. *Journal of Vegetation Science*, 1995, vol. 6, no. 1, pp. 99-106.

FACTORS OF PERSONNEL SECURITY THREATS IN THE ORGANIZATION

Anastasiya Yu. Timofeeva

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Computer Science in Economics,
Novosibirsk State Technical University
a.timofeeva@corp.nstu.ru
Prosp. K. Marksa, 20, 630073 Novosibirsk, Russian Federation

Natalya V. Kuznetsova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics of Labour and Personnel Management,
Baikal State University
kuznetsovanv.irkutsk@mail.ru
Lenin St., 11, 664003 Irkutsk, Russian Federation

Abstract. The study of factors that influence the occurrence of threats is of particular importance in the theory and practice of ensuring personnel security in the organization. The article aims at the identification of major threats to the organizational personnel security. As the latter, we suggest considering a set of causes related to the intention of the employee/ employer to harm each other and determine the ability to causes harm.

Based on the content analysis of publications we identified the main causes of threats to the personnel security of organization, sources of hazardous factors origin. Consequently, we compiled a list of personnel security threats consisting of 18 items. The authors assessed the acuteness and urgency of threats, their impact on the state of personnel security in the organizations (a study was carried out on the example of Irkutsk region). Using the technique of factor analysis, we extracted factors of personnel security threats in the organization, interpreted as the existence of vulnerabilities in the security system, poor quality of the labor force and its moral and ethical capacities, shortcomings and mistakes in the area of implemented personnel policy and in the policy of personnel security.

The applied methods of analysis are as follows: content analysis; analysis of frequency tables and contingency tables; correlation and factor analysis. Materials of the expert survey conducted in the Irkutsk region (2015) serves as the analysis base. Kendall's coefficient of concordance confirmed agreement among the experts.

Obtained results can be used to investigate and identify personnel security threats in the organization, can form the basis for prediction and analysis of personnel security threats, for development of methods of their prevention.

Key words: personnel security, personnel security threats, factors of personnel security threats, urgency of threats to personnel security, types of personnel security threats, variety of personnel security threats, status of personnel security in the organization.