

## УГРОЗЫ В КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И МЕТОДЫ ИХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

Василий Александрович ДАДАЛКО<sup>а</sup>, Анастасия Викторовна ИВАШКИНА<sup>б</sup>

<sup>а</sup> доктор экономических наук, профессор кафедры анализа рисков и экономической безопасности, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация  
antikrizis1@bk.ru  
ORCID: отсутствует  
SPIN-код: 4287-0228

<sup>б</sup> стажер, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация  
aivashckina@mail.ru  
ORCID: отсутствует  
SPIN-код: отсутствует

\* Ответственный автор

### История статьи:

Получена 27.12.2017  
Получена в доработанном виде 20.01.2018  
Одобрена 16.02.2018  
Доступна онлайн 16.07.2018

УДК 331.08

JEL: D20, E24, O15

### Аннотация

**Предмет.** Человеческий фактор играет большое значение в системе безопасности компании, он может оказывать решающее воздействие на существование компании и ее конкурентоспособность. Человеческий ресурс влияет на угрозы прямых и косвенных потерь в результате неэффективного принятия управленческих решений, отклонений в работе техники, некорректного построения бизнес-процессов, непредсказуемых и неадекватных действий персонала и т.д.

**Цели.** Анализ основных угроз кадровой безопасности организаций, а также применяемых методов по их минимизации.

**Методология.** В работе использованы общенаучные и специальные методы научного познания: наблюдение, сбор информации, диалектический анализ, синтез, классификация, сравнение и обобщение.

**Результаты.** Систематизированы и проанализированы отдельные виды угроз кадровой безопасности организации. Выделены основные меры по противодействию угрозам кадровой безопасности, описаны особенности применения методов противодействия на примере контроля за сотрудниками. Рассмотрены этапы внедрения контроля. Показаны роль сотрудников как фактора возникновения угроз кадровой безопасности, механизмы, применяемые компаниями по противодействию им, затронуты практические аспекты внедрения этих методов.

**Выводы.** Любой организации жизненно необходимо разрабатывать механизмы противодействия угрозам кадровой безопасности, которые будут зависеть от ее размеров, жизненного цикла, вида деятельности и т.д. В настоящее время предприятия стремятся увеличить эффективность работы персонала и снизить кадровые риски, применяя инновационные инструменты, одним из которых может стать контроль за сотрудниками. В перспективе использование инновационных технологий в части методов минимизации угроз кадровой безопасности поможет своевременно выявлять узкие места и в целом повысить эффективность управления функцией безопасности в организациях.

### Ключевые слова:

персонал, угрозы кадровой безопасности, методы противодействия угрозам кадровой безопасности, контроль

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2017

**Для цитирования:** Дадалко В.А., Ивашкина А.В. Угрозы в кадровой безопасности и методы их предотвращения // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2018. – Т. 14, № 7. – С. 1348 – 1359.  
<https://doi.org/10.24891/ni.14.7.1348>

Социальная система, заботясь о своем на них реагируя. В компании, как в выживании, обеспечивает контроль над социальной системе, источником внутренних факторами риска, рассматривая внутренние и рисков является персонал. И если мы можем с внешние угрозы безопасности и своевременно большей или меньшей долей вероятности

определить, сколько проработает та или иная машина, в случае с человеком трудно сказать, как он поведет себя в той или иной ситуации.

Проблема кадровых рисков отражает рост значимости человеческого фактора в развитии организации. Основным источником всех изменений, их двигателем и резервом является человек. В настоящее время конкурентоспособность компании, наравне с технологиями, определяет ее обеспеченность высококвалифицированными сотрудниками, степень мотивации персонала, организационные структуры и формы работы, которые позволяют достичь высокого уровня эффективной деятельности [1].

Утверждение «кадры решают все» показывает: от кадров может зависеть как развитие компании и получение ее прибыли, так и вероятность ее провала. Кадры можно назвать одним из самых перспективных и неисчерпаемых ресурсов компании, детерминирующим ее эффективность и успешность [2]. По оценке исследователей, в 70% случаев причинами осложнений в организации являлись ошибки в определении возможностей кадров<sup>1</sup>. Таким образом, объясняется необходимость постановки проблемы рисков в работе с кадрами.

Целью настоящей статьи является рассмотрение сотрудников организации как основного фактора, способствующего возникновению угроз кадровой безопасности, а также мер по предотвращению угроз в кадровой безопасности.

Под персоналом понимаются все сотрудники организации, а также все люди, в ней занятые [3]. Деятельность любой компании – это прежде всего деятельность персонала, работающего в ней. Человек, а вместе с тем и компания, – сложная социальная система, и чем сложнее эта система, тем она уязвимее, ее существование непредсказуемо, так как эта система в любой момент может перестать выполнять свои функции. Именно поэтому,

<sup>1</sup> Дзюбенко Е.В., Жердева О.Ю. Персонал как фактор возникновения кадровых рисков организации // Теория и практика современной науки. 2015. № 3. С. 1–6.

исходя из понимания человека как непредсказуемой сложной социальной системы, можно сказать, что кадровые риски – это «характеристика решения, принимаемого субъектом в ситуации, когда возможны альтернативы» [4], при этом им свойственна неопределенность в отношении конкретного исхода. В связи с этим одна из целей функции управления в организации – это кадровая безопасность, а именно – снижение дестабилизирующего влияния, которое исходит от персонала компании.

Анализ литературы по этой проблеме показывает, что существуют различные подходы к пониманию угроз кадровой безопасности. Так, согласно М.А. Карасёву, «угрозы кадровой безопасности – это преднамеренные действия и ошибки сотрудников из-за низкого профессионализма и недобросовестности»<sup>2</sup>.

По мнению Д.А. Кузнецова, к угрозам кадровой безопасности организации относится «неблагонадежность сотрудников, их девиантное поведение, нелояльность, негативный социально-психологический климат, несовершенство корпоративной культуры, совершение ошибок при подборе персонала» [5]. Обобщая подходы к определению угроз кадровой безопасности, можно сказать, что они являются сочетанием факторов, которые представляют угрозу жизненно-важным интересам всех участников социально-трудовых отношений.

В целом угрозы кадровой безопасности со стороны сотрудников можно разделить на две группы: неосознанное и осознанное нанесение ущерба.

В случае неосознанного нанесения ущерба сотрудники не планируют наносить вреда компании и совершают свои действия неумышленно. К причинам неосознанного нанесения вреда персоналу можно отнести:

1) *низкую квалификацию* (если сотрудник не обладает достаточными навыками, он

<sup>2</sup> Карасёв М.А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Науковедение. 2015. №5. С. 1–9.

является не просто плохим работником, он становится потенциальной угрозой безопасности компании). В России особенно остро стоит проблема с рабочими кадрами, так как в последние десятилетия уровень их квалификации неуклонно снижался. Как результат, рост числа сбоев на производстве, большая доля брака, невысокий уровень производительности труда [6]. В качестве примера такого непрофессионализма может служить случай с неудачным запуском ракеты «Протон-М» в 2013 г., когда нехватка компетенций у работников стала причиной нарушения технологических параметров и процессов. В результате недостаток квалификации нескольких сотрудников привел к тому, что государство понесло убытки в размере 5 млрд руб.;

- 2) *недисциплинированность и отлынивание от работы, неорганизованность*. Как показывают результаты исследования, работники тратят не менее часа каждый рабочий день, занимаясь чем-либо помимо основной работы. По статистике, в Великобритании 60% личных онлайн-покупок осуществляется в служебное время. С другой стороны, проблема может заключаться в неорганизованности и неспособности сотрудников эффективно распоряжаться рабочим временем. Кроме того, руководители в организации, оценивая свой рабочий день по критерию ценности решаемых задач, отметили, что около 60% их рабочего времени уходит на «суету» (то есть на малоценную текущую деятельность, мешающую решать конкретные задачи по поддержанию и повышению безопасности, эффективности работы персонала, которая дезорганизует и снижает интенсивность труда)<sup>3</sup>;

- 3) *вредные привычки и зависимость*. Такие формы негативного девиантного поведения как пьянство, алкоголизм, наркомания и т.д.

располагают к преступному поведению, способствуют совершению сотрудниками правонарушений [7]. А значит, значительный ущерб компании могут нанести сотрудники, которые страдают от различных видов зависимостей;

- 4) *заболевания*. Так, синдром хронической усталости приводит к снижению продуктивности работника до 54%;
- 5) *психологические сложности в коллективе*. Например, 50% HR-менеджеров тратят в неделю примерно 8 часов на конфликты. По причине корпоративных конфликтов производительность труда работников снижается на 40%, а около 70% проектов остаются незавершенными, при этом 25% участников конфликта уходят на больничные<sup>4</sup>.

Также сотрудники могут наносить ущерб компании осознанно. С точки зрения кадровой безопасности, можно разделить всех сотрудников-вредителей на следующие группы:

- 1) *обиженные сотрудники*. Когда руководство организации занято ростом прибыли, увеличением доли рынка и другими текущими вопросами, внимательное отношение к нуждам персонала только декларируется. При этом компания не учитывает каких-либо личных тяжелых ситуаций, возникающих у них. Тогда любой сотрудник компании, даже уборщица, при желании может нанести ей вред. В каких-то случаях обиды сотрудников могут быть вызваны объективными обстоятельствами, пусть это и не оправдывает их. Однако обиды, как правило, связаны с неэффективным менеджментом. Маркетологам известно, что для того, чтобы узнать какую-то тайну компании, надо всего лишь найти обиженного сотрудника;

- 2) *агенты конкурентов*. Понятие «агент» чаще используется в политической и военной

<sup>3</sup> Волков С.А., Гартман А.А., Коркина Т.А. и др. Подготовка персонала к решению задачи повышения жизнеспособности предприятия // Организация производства. 2017. № 9. С. 46–50.

<sup>4</sup> Чем опасен для компании организационный конфликт. URL: [http://forbes.net.ua/explain/management\\_and\\_staff/1426711-chem-opasen-dlya-kompanii-organizacionnyj-konflikt](http://forbes.net.ua/explain/management_and_staff/1426711-chem-opasen-dlya-kompanii-organizacionnyj-konflikt)

разведке, однако в нашем случае оно трактуется «как сотрудники конкурирующих организаций, которые временно устроились в компанию в целях ведения подрывной экономической деятельности». Однако на практике внедрение агентов в компанию-конкурента происходит не так часто в связи с тем, что эта схема требует значительных ресурсных затрат. Но в некоторых случаях это все же происходит;

- 3) *завербованные сотрудники*. Гораздо выгоднее использовать схему сотрудничества с действующими сотрудниками компании-конкурента. Обычно с потенциальным информатором знакомятся через соцсети либо в качестве клиента или делового партнера, закрепляют знакомство, некоторое время поддерживают отношения, а потом предлагают сотрудничество. Также компания-конкурент может использовать предварительную вербовку на этапе, когда завербованный сотрудник еще не приступил к работе<sup>5</sup>.

Анализируя информацию по степени распространенности различных форм деструктивного поведения сотрудников организации (*рис. 1*) [8], можно сделать вывод о том, что наиболее распространенными проблемами для компаний являются отлынивание от работы, небрежность, а также завышение своих способностей при устройстве на работу. Кроме того, довольно часто встречаются халатность по отношению к оборудованию и использование служебного положения в личных целях. Таким образом, мы видим, что на практике компании в равной степени сталкиваются с угрозами кадровой безопасности, которые возникают как сознательно, так и бессознательно.

Итак, определив, с какими угрозами кадровой безопасности сталкиваются компании, рассмотрим методы противодействия им. Если объединить различные подходы к содержанию

методов противодействия угрозам кадровой безопасности, можно выделить следующие группы методов:

- 1) *административные методы*: всесторонний отбор кадров, информирование персонала о наказании в случае нарушения конкретных норм, обеспечение контроля над деятельностью персонала, формирование локальной нормативно-правовой базы обеспечения кадровой безопасности;
- 2) *социально-психологические методы*: формирование корпоративного духа, сплоченности коллектива, укрепление демократического стиля работы руководителей любого ранга;
- 3) *социально-экономические методы*: создание системы материального стимулирования, фонда взаимопомощи, условий, при которых сотруднику будет невыгодно приносить компании ущерб.

Выбор того или иного метода противодействия угрозам кадровой безопасности зависит от решения отдельной компании, однако в России в настоящее время с точки зрения предотвращения угроз наиболее распространенными являются административные методы (*рис. 2*) [9].

Согласно данным, приведенным на *рис. 2*, контроль является одним из наиболее распространенных методов контроля, кроме того, по результатам опроса<sup>6</sup> (*рис. 3*), контроль считается самым эффективным инструментом повышения производительности труда у 48% респондентов. Именно поэтому далее будут рассмотрены особенности применения контроля как метода противодействия угрозам кадровой безопасности предприятия.

Существуют три разновидности контроля.

1. *Предварительный контроль* – основан на том, что мы начинаем контролировать сотрудника еще до того, как он успеет что-то совершить. К предварительному контролю

<sup>5</sup> *Мамонов Е.* Кадровая безопасность предприятия. Практические аспекты внедрения // Директор по безопасности. 2016. № 3. С. 12–17.

<sup>6</sup> *Мамонов Е.* Как контролировать сотрудников: принципы, методы, приемы // Директор по безопасности. 2016. № 6. С. 25–39.

относится, например, контроль в виде проведения собеседования, тестов и других испытаний работника перед тем, как он будет принят в организацию.

2. *Текущий контроль* – подразумевает наблюдение за сотрудником, который уже занят какой-либо деятельностью. Например, охранник в магазине наблюдает за тем, чтобы продавцы не украли что-то из товаров.

3. *Контроль за результатом* – связан с оценкой результата бизнес-процесса. Например, охранник в магазине, помимо того, что он наблюдает за продавцами в течение рабочей смены, может также проверить сотрудников после ее окончания, не спрятали ли они что-либо из товаров у себя.

При организации системы контроля организация зачастую допускает ошибки, которые связаны с неправильным определением объекта, субъекта и предмета контроля. Во-первых, определяются объекты контроля, в данном случае это сотрудник или группа сотрудников. Для того чтобы определить объект, необходимо проследить всю последовательность использования ресурса, то есть соотнести, кто хранит, преобразует, транспортирует, контролирует, распоряжается ресурсом и т.д. Например, чтобы определить причины недостачи сырья, поступающего в производство, в качестве объектов контроля надо выбрать работников, отвечающих за хранение и распоряжение сырьем.

Далее определяется предмет контроля, который представляет собой конкретные действия или состояния объекта, связанные с использованием ресурса компании. Рассмотрим выбор предмета на примере процесса приема на работу. Иногда менеджеры по персоналу, преследуя собственные корыстные интересы, принимают на работу кандидатов, получая от них материальное вознаграждение. В этом случае необходимо контролировать то, как кандидаты

И, наконец, определяем субъект контроля. Как правило, контроль осуществляет служба экономической безопасности<sup>7</sup> (рис. 4). Однако она не может все контролировать самостоятельно, поэтому задача службы состоит в том, чтобы «контролировать контроль», в то время как сам процесс контроля автоматизируется или делегируется другим сотрудникам. Таким образом, ответственными за процесс контроля являются обычно либо непосредственно ответственные за данный процесс, либо руководители линейных подразделений.

В этом случае важно избежать такой ошибки, как совпадение объекта и субъекта контроля, иными словами, объект, использующий ресурсы, не должен одновременно выступать и субъектом, контролирующим сохранность этих ресурсов. Например, если мы поставили цель решить проблему сохранности товаров на складе, то кладовщик (объект, хранящий ресурсы), не должен одновременно выступать в роли субъекта контроля, так как он имеет прямое отношение к ресурсу.

Для того чтобы исключить возможные ошибки при проведении контроля, было бы предпочтительнее убрать человеческий фактор и передать контроль системе компьютеров, видеонаблюдения, датчиков и т.д.<sup>8</sup> (рис. 5), но можно также предпринять следующие меры.

1. *Дистанцирование субъекта контроля.* В целях исключения ошибок контроля наблюдателя нужно переместить вне области контроля. Здесь можно использовать физическое дистанцирование, например, если оператор видеонаблюдения находится в самом торговом зале, то его эффективность со временем падает, так как он общается с сотрудниками, завязывает с ними дружеские связи и, как результат, у него срабатывает стереотип предпочтения – он перестает замечать действия сотрудников в отношении товаров и материальных ценностей.

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Там же.

Кроме того, можно использовать психологическое дистанцирование, поскольку в некоторых компаниях не принято, чтобы сотрудники службы безопасности вступали в неформальные отношения с остальными сотрудниками. В некоторых случаях дистанцирование осуществляется путем передачи контроля сторонним организациям (например, привлечение аудиторских компаний, частных охранных фирм).

2. *Дублирование мер контроля.* Для того чтобы избежать ошибок контроля, лучше дублировать функции контроля. Например, если вам необходимо контролировать персонал магазина на предмет хищения им товаров, можно использовать одновременно и визуальное наблюдение (охранники), и видеонаблюдение.

3. *Мотивация субъекта контроля.* Мотивация представляет собой меры по побуждению к деятельности, цель которых – формирование желаемого трудового поведения. Контроль может быть для субъекта рутинной, утомительной работой и, как результат, со временем это приводит к тому, что он совершает ошибки. Поэтому имеет смысл мотивировать субъекта, осуществляющего контроль, установив вознаграждение за обнаружение случаев хищения, мошенничества, утечки информации и т.д.

Итак, рассмотрев виды, структуру и ошибки при организации контроля над сотрудниками в организации, следует добавить, что контроль будет бесполезен в том случае, если за ним не следует корректирующее действие. Оценки, полученные в результате контроля, должны вовремя обрабатываться. Кроме того, необходимо подчеркнуть, что контроль не является самоцелью, а перед выбором средств контроля нужно определить, с какой целью и

кого необходимо контролировать, чтобы избежать перекалывания ответственности.

Успешное функционирование любой компании должно учитывать необходимость воздействия на возможные угрозы ее деятельности. Одним из важных элементов в системе безопасности организации является человеческий фактор, который может коренным образом влиять на конкурентоспособность и существование компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что человек является самым сложным звеном в системе безопасности компании, так как человеческий фактор имеет ключевое значение для существования и успешности организации. Именно поэтому компании необходимо разрабатывать механизмы противодействия угрозам кадровой безопасности в зависимости от ее размеров, стадии жизненного цикла, вида деятельности и т.д.

Современные компании стремятся увеличить эффективность работы персонала и снизить кадровые риски, основываясь на инновационных инструментах, одним из которых может стать контроль сотрудников. В настоящее время уже наблюдается тенденция к внедрению таких видов контроля как система контроля и управления доступом (СКУД), система учета рабочего времени, DLP и т.д., что в перспективе позволит исключить человеческий фактор при осуществлении процедуры контроля. Кроме того, в перспективе использование инновационных технологий в контроле поможет решить методологические вопросы контроля работников, своевременно выявлять узкие места и в целом повысить эффективность управления функцией безопасности в организации.

**Рисунок 1**

**Степень распространенности различных форм деструктивного поведения персонала, %**

**Figure 1**

**Frequency of various forms of destructive behavior among employees, percent**



Источник: [8]

Source: [8]

**Рисунок 2**

**Степень распространенности различных методов противодействия угрозам кадровой безопасности**

**Figure 2**

**Frequency of various methods for countering insider threats**



Источник: [9]

Source: [9]

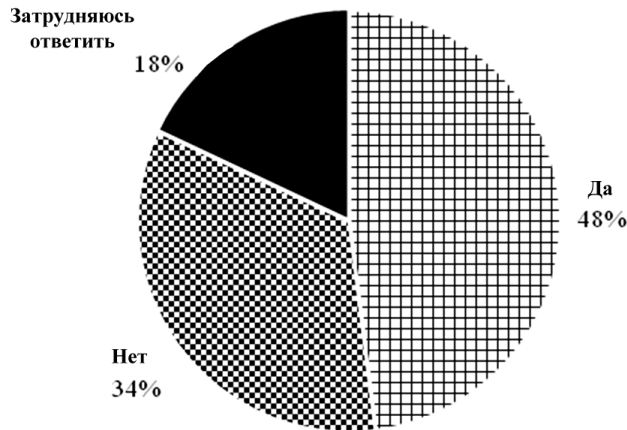
**Рисунок 3**

**Контроль как эффективный метод противодействия угрозам кадровой безопасности в организации**

**Figure 3**

**Control as an effective method for countering insider threats at the corporate level**

Считаете ли вы контроль эффективным методом предупреждения угроз кадровой безопасности?



Источник: Мамонов Е. Как контролировать сотрудников: принципы, методы, приемы // Директор по безопасности. 2016. № 6. С. 25–39

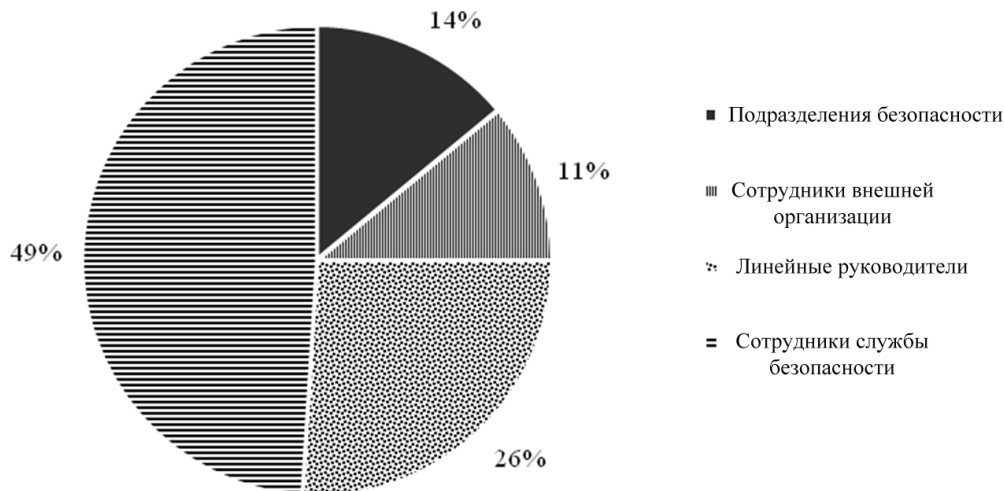
Source: Mamonov E. [How to monitor employees: Principles, methods, techniques]. *Direktor po bezopasnosti = Security Officer*, 2016, no. 6, pp. 25–39. (In Russ.)

**Рисунок 4**

**Субъекты контроля сотрудников**

**Figure 4**

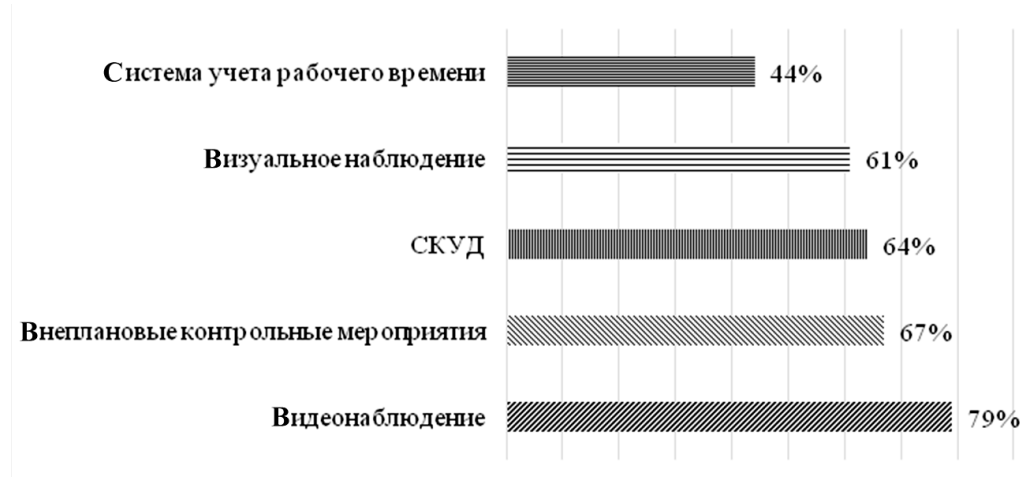
**Those who control employees**



Источник: Мамонов Е. Как контролировать сотрудников: принципы, методы, приемы // Директор по безопасности. 2016. № 6. С. 25–39

Source: Mamonov E. [How to monitor employees: Principles, methods, techniques]. *Direktor po bezopasnosti = Security Officer*, 2016, no. 6, pp. 25–39. (In Russ.)



**Рисунок 5****Применение видов контроля в организациях****Figure 5****The use of types of control at the corporate level**

Источник: Мамонов Е. Как контролировать сотрудников: принципы, методы, приемы // Директор по безопасности. 2016. № 6. С. 25–39

Source: Mamonov E. [How to monitor employees: Principles, methods, techniques]. *Direktor po bezopasnosti = Security Officer*, 2016, no. 6, pp. 25–39. (In Russ.)

**Список литературы**

1. Сланченко Л.И., Гакаме М.П. Совершенствование системы управления персоналом как необходимое условие успешного функционирования предприятия и фактор повышения его конкурентоспособности // *Общество: политика, экономика, право*. 2013. № 2. С. 42–45.
2. Борисова У.С. Вовлеченность персонала организации: социологический анализ // *Общество: социология, психология, педагогика*. 2017. № 5. С. 1–3.
3. Королёв М.И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии. М.: Экономика, 2011. 348 с.
4. Юлдашев Р.Т., Тронин Ю.Н. Российское страхование: системный анализ понятий и методология финансового менеджмента. М.: Анкил, 2000. 448 с.
5. 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. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/podhody-k-analizu-ugroz-kadrovoy-bezopasnosti-v-farmatsii>
6. Панова Е.А. Система подготовки высококвалифицированных рабочих кадров как драйвер развития человеческого капитала Российской Федерации // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 62. С. 11–16. URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2017/vipusk\\_\\_62.\\_ijun\\_2017\\_g./materiali\\_v\\_moskovskogo\\_ekonomicheskogo\\_foruma\\_\(3031\\_marta\\_2017\)/round\\_table.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2017/vipusk__62._ijun_2017_g./materiali_v_moskovskogo_ekonomicheskogo_foruma_(3031_marta_2017)/round_table.pdf)
7. Трунцевский Ю.В. Социальные отклонения как факторы совершения преступлений и их нейтрализация // *Юридическая наука и правоохранительная практика*. 2008. № 1. С. 80–89. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sotsialnye-otkloneniya-kak-factory-soversheniya-prestupleniy-i-ih-neytralizatsiya>

8. Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности // Известия Байкальского государственного университета. 2014. № 2. С. 80–88. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ugrozy-kadrovoy-bezopasnosti-organizatsii>
9. Кузнецова Н.В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации // Известия Уральского государственного экономического университета. 2014. № 2. С. 53–61. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/metody-protivodeystviya-ugrozam-kadrovoy-bezopasnosti-organizatsii>

### **Информация о конфликте интересов**

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

## INSIDER THREATS AND PREVENTIVE METHODS

Vasilii A. DADALKO<sup>a\*</sup>, Anastasiya V. IVASHKINA<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Financial University under Government of Russian Federation, Moscow, Russian Federation  
antikrizis1@bk.ru  
ORCID: not available

<sup>b</sup> Financial University under Government of Russian Federation, Moscow, Russian Federation  
aivashckina@mail.ru  
ORCID: not available

\* Corresponding author

### Article history:

Received 27 December 2017  
Received in revised form  
20 January 2018  
Accepted 16 February 2018  
Available online  
16 July 2018

**JEL classification:** D20, E24,  
O15

**Keywords:** personnel, insider  
threat, counteraction method,  
insider risk, control

### Abstract

**Importance** Human factor plays an important role in the corporate security system, influencing a possibility of direct and indirect losses due to ineffective managerial decisions, technological setbacks, incorrect arrangement of business processes, unpredictable and inadequate actions of the personnel, etc.

**Objectives** The research analyzes principal threats to corporate insider security and methods for mitigating them.

**Methods** The research employs general scientific and special-purpose methods of scientific cognition, such as observation, data collection, dialectical analysis, synthesis, classification, comparison and generalization.

**Results** We systematize and analyze certain types of insider security threats and identify the main measures to counteract such threats, describe the specifics of applying counteraction methods. The article illustrates the role of employees as a factor igniting insider threats, mechanisms for counting the threats and hands-on experience in implementation of the methods.

**Conclusions and Relevance** It is vital for any entity to devise mechanisms for countering insider threats, which will depend on its size, life cycle, type of activity, etc. Nowadays, entities strive to improve the effectiveness of personnel performance and reduce insider threats through innovative tools. Innovative technologies for mitigation of insider threats are expected to enhance corporate security management.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2017

**Please cite this article as:** Dadalko V.A., Ivashkina A.V. Insider Threats and Preventive Methods. *National Interests: Priorities and Security*, 2018, vol. 14, iss. 7, pp. 1348–1359.  
<https://doi.org/10.24891/ni.14.7.1348>

## References

1. Slanchenko L.I., Gakame M.P. [Improvement of the HR management system as an essential precondition of the enterprise functioning and a factor of its competitive growth]. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo = Society: Politics, Economics, Law*, 2013, no. 2, pp. 42–45. (In Russ.)
2. Borisova U.S. [The involvement of the organization's staff: A sociological analysis]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 2017, no. 5, pp. 1–3. (In Russ.)
3. Korolev M.I. *Ekonomicheskaya bezopasnost' firmy: teoriya, praktika, vybor strategii* [Economic security: theory, practice, strategy]. Moscow, Ekonomika Publ., 2011, 348 p.

4. Yuldashev R.T., Tronin Yu.N. *Rossiiskoe strakhovanie: sistemnyi analiz ponyatii i metodologiya finansovogo menedzhmenta* [Insurance in Russia: Systems analysis of concepts and methodology for financial management]. Moscow, Ankil Publ., 2000, 448 p.
5. Kuznetsov D.A. [Approaches to the analysis of menaces of personnel safety in pharmacy]. *Vestnik novykh meditsinskikh tekhnologii = Journal of New Medical Technologies*, 2012, vol. 19, no. 2, pp. 380–383. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/podhody-k-analizu-ugroz-kadrovoy-bezopasnosti-v-farmatsii> (In Russ.)
6. Panova E.A. [Qualified workers training system as a stimulus for the human capital development in the Russian Federation]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2017, no. 62, pp. 11–16. (In Russ.) URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2017/vipusk\\_\\_62.\\_ijun\\_2017\\_g./materiali\\_v\\_moskovskogo\\_ekonomicheskogo\\_foruma\\_\(3031\\_marta\\_2017\)/round\\_table.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2017/vipusk__62._ijun_2017_g./materiali_v_moskovskogo_ekonomicheskogo_foruma_(3031_marta_2017)/round_table.pdf)
7. Truntsevskii Yu.V. [Social deviation as a crime factor and their elimination]. *Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika = Legal Science and Law Enforcement Practice*, 2008, no. 1, pp. 80–89. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sotsialnye-otkloneniya-kak-factory-soversheniya-prestupleniy-i-ih-neytralizatsiya> (In Russ.)
8. Kuznetsova N.V. [Organization's personnel security]. *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2014, no. 2, pp. 80–88. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ugrozy-kadrovoy-bezopasnosti-organizatsii> (In Russ.)
9. Kuznetsova N.V. [The methods to counter personnel security threats of a company]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Journal of Ural State University of Economics*, 2014, no. 2, pp. 53–61. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/metody-protivodeystviya-ugrozam-kadrovoy-bezopasnosti-organizatsii> (In Russ.)

#### **Conflict-of-interest notification**

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.