

ЭКОНОМИКА РОССИИ И РЕГИОНОВ

УДК: 330, 338

JEL: R1, P47

Анализ практических аспектов кадровой политики региональной организации в новых современных реалиях*Т.А. Бондарская, д.э.н.**<https://orcid.org/0000-0003-4288-7298>; SPIN-код (ПИИЦ): 4318-8986**e-mail: bta_tgtu@mail.ru***Для цитирования**

Бондарская Т.А. Анализ практических аспектов кадровой политики региональной организации в новых современных реалиях // Проблемы рыночной экономики. - 2025. - № 3. - С. 6-16.

DOI: 10.33051/2500-2325-2025-3-06-16**Аннотация**

Компетентный подбор кадров, грамотное использование человеческих ресурсов, разработка эффективных методик стимулирования и поощрения — вот основной набор обеспечения профессиональной защищенности. Кадровая безопасность нацелена на работу с персоналом, охрана и улучшение условий труда сотрудников, повышение лояльности персонала к своей организации.

Анализ кадровой политики в современных условиях развития в новых современных реалиях направлен на развитие, удержание сотрудников, формировании гибкой и устойчивой к изменениям системы управления персоналом. Нехватка квалифицированных кадров и отсутствие собственных передовых технологий могут привести к замедлению экономического роста и развития РФ в целом.

Автором в статье особое внимание уделяется анализу, системному подходу и использованию кадрового потенциала сотрудников для достижения стратегических целей региональной организации.

Целью исследования является изучение теоретических основ и анализ практических аспектов кадровой политики организации региона, выработка рекомендаций, направленных на стабильное развитие организации.

Для достижения указанной цели были поставлены и решены следующие задачи: это анализ современного состояния кадровых возможностей организации; выявление слабых и сильных сторон деятельности организации; формирование направлений и перспективы развития кадровой политики в организации. Теоретическая значимость исследования заключается в выявлении особенностей деятельности организации и определении ее значимости в современном обществе. Практическая значимость заключается в возможности использования на практике результатов проведенного аналитического анализа и перспектив развития организации по повышению стабильного развития кадровой безопасности организации в рамках национального проекта «Кадры».

Ключевые слова: *кадровая политика, региональные возможности, анализ, результаты, особенности организации.*

Analysis of the practical aspects of a regional organization's human resources policy in the new modern realitie*Tatyana A. Bondarskaya, Dr. of Sci. (Econ.)**<https://orcid.org/0000-0003-4288-7298>; SPIN-code (RSCI): 4318-8986*

e-mail: bta_tgtu@mail.ru

For citation

Bondarskaya T.A. Analysis of the practical aspects of a regional organization's human resources policy in the new modern realities // Market economy problems. - 2025. - No. 3. - Pp. 6-16 (In Russian).
DOI: 10.33051/2500-2325-2025-3-06-16

Abstract

Competent recruitment, effective use of human resources, and the development of effective incentive and reward methods are the key elements of ensuring professional security. Personnel security is aimed at working with personnel, protecting and improving working conditions for employees, and increasing employee loyalty to their organization.

An analysis of HR policy in the current context of development and new realities is aimed at employee development and retention, and the development of a flexible and change-resistant HR management system. A shortage of qualified personnel and the absence of domestic advanced technologies could lead to a slowdown in economic growth and development in the Russian Federation as a whole.

In this article, the author pays special attention to the analysis, systematic approach and use of the human resources potential of employees to achieve the strategic goals of the regional organization.

The aim of the study is to examine the theoretical foundations and analyze the practical aspects of the personnel policy of a regional organization, and to develop recommendations aimed at the stable development of the organization.

To achieve this goal, the following tasks were set and accomplished: analyzing the current state of the organization's human resources capabilities; identifying the strengths and weaknesses of the organization's activities; and formulating directions and prospects for the development of human resources policy in the organization analytical analysis and development prospects of the organization to improve the stable development of personnel security of the organization within the framework of the national project "Personnel".

Keywords: *personnel policy, regional opportunities, analysis, results, organizational features.*

Введение

В послании парламенту Президент России Владимир Владимирович Путин заявил о запуске нового национального проекта "Кадры" в стране с 01.01.2025 года. Глава государства отметил, что "в России растет большое молодое поколение" и "Нам важно, чтобы эти ребята, сегодняшние подростки, стали профессионалами своего дела, готовыми трудиться в экономике XXI века [1].

Понятие кадровая безопасность предприятия (организации) имеет множество трактовок как Российских, так и зарубежных исследователей. Каждый автор дает свое видение и описание данного понятия, нам ближе интерпретация этого термина, как деятельность, которое нацелено на работу с персоналом, охрана и улучшение условий труда сотрудников, повышение лояльности персонала к своей организации.

Во многих научных трудах обобщен имеющийся опыт, но данные методики организации и проведения аналитического анализа требуют адаптации с учетом условий российских реалий. Это говорит о том, что исследовательский потенциал проблематики, определяемой заявленной темой исследования, далеко не исчерпан.

Каждое предприятие или организация страны должны осуществлять грамотные и эффективные мероприятия по предотвращению и выявлению потенциальной опасности или угрозы их деятельности.

Современная организация является сложным организмом, так как включает статистику организации, ключевое значение имеет поведенческий подход, нацеленный на выявление динамики организации и ставящий в центр исследований человека, систему отношений между

людьми, их компетентность, способности, мотивацию к труду и к достижению установленных целей.

Работа судебных приставов призвана бороться с теневой экономикой [20]. Интерес к проблеме теневой экономики возник в российской науке в 1980-е годы, который обуславливался не только социально-экономическими причинами, но и идеологическими мотивами. Со временем трансформация общества усилила негативные тенденции в развитии экономики, где одним из дестабилизирующих факторов стала теневая экономика. Несмотря на множество различных подходов к пониманию и изучению теневой экономики, до сих пор продолжают исследования, направленные на определение сущности и трактовки этого явления [15,16,17].

Материалы и методы исследования. Теоретическую и методологическую основу исследования составляют труды отечественных и зарубежных учёных, специалистов в области кадровой политики организаций.

При решении теоретических и прикладных задач были использованы общенаучные методы исследования, методы системного и сравнительного анализа, статистики, экономико-математических методов, экспертных оценок,

Информационную базу исследования составили нормативные правовые акты по вопросам исследования, официальные данные Федеральной службы государственной статистики, программные документы и проекты целевых комплексных программ; данные глобальной информационной сети Интернет; аналитические отчеты экспертов.

Нами для исследования была взята региональная организация — это Управление ФССП по Тамбовской области. Это наши работодатели и партнёры по совместной работе, имеющие положительные результаты в деятельности организации. Следует отметить грамотное и уверенное региональное руководство управлением в регионе, ведь именно под руководством А.М. Лузана УФССП доказывает слаженную работу и стратегическое видение, о чём неоднократно отмечалось на коллегиях.

Сочетание эффективной цифровой инфраструктуры и широкого спектра принудительных мер (объективные факторы) с грамотным руководством, мотивацией персонала и признанием заслуг (субъективные факторы) обеспечило достижение и превышение ключевых показателей УФССП по Тамбовской области в 2024 году [2,3,4].

Современная ФССП России представляет собой совокупность организационных единиц различного уровня, каждая из которых в системе принудительного исполнения выполняет возложенные на нее определенные задачи. Организационная структура ФССП России.

Анализ финансовой составляющей деятельности Управления Федеральной службы судебных приставов (УФССП) по Тамбовской области имеет свою специфику, поскольку это некоммерческое государственное учреждение, а не коммерческая организация. Тем не менее, финансовый анализ возможен, особенно в контексте оценки эффективности расходования бюджетных средств, результативности взыскания долгов и финансовой устойчивости службы как субъекта государственной системы [4, 5].

Динамика финансирования УФССП по Тамбовской области, в целом, за период 2020-2024гг. увеличилась на 54 млн. руб. или на 19,54%. Это может пояснить ростом количества производств, необходимостью развития и модернизации служб в организации и прочие направления.

Основным показателями деятельности ФССП России, в сфере исполнительного производства, являются:

- количество возбужденных исполнительных производств;
- количество фактического исполнения требований исполнительного документа;
- степень влияния реализации имущества должников на эффективность исполнения актов судебных и иных органов;
- показатели исполнения требований исполнительных документов.

Управление по Тамбовской области по штатному расписанию состоит из руководителя Управления - подполковник внутренней службы, 3 заместителя руководителя; 11 отделов аппарата Управления; 24 структурных подразделения (отделения судебных приставов) - 5 городских отделений и 19 районных отделений:

Отмечая укомплектованность штатными единицами, отметим следующие результаты: по штатному расписанию предусмотрено 493 должностей сотрудников, мужчин – 60%, женщин – 40%. Возраст: от 24 лет до 65 лет, 46 – должностей в аппарате Управления. Однако, вакансий - 45 должностей сотрудников (2 – аппарат управления, 43 – судебные приставы). Заметим, что в настоящее время есть открытые вакансии и они ждут кадрового резерва молодых и опытных специалистов наших региональных вузов – партнёров. Заметим, что высшее образование сотрудников, доля которого за анализируемый период не составляла меньше 86% и среднее общее (или среднее профессиональное) образование около 14%. Однако, на сегодняшний момент остается нерешенной проблема текучести кадрового состава и соответственно, недостаточного уровня профессиональных навыков у вновь принимаемых сотрудников. Количество сотрудников организации, уволенных в отчетный период 2024г. представлено в таблице 1.

Таблица 1

Количество сотрудников, уволенных за исследуемый период 2023-2024 гг. [3]

Показатели	Количество сотрудников, уволенных в отчетный период		Темп прироста, %
	2023г.	2024г.	
Начальник отделения – старший судебный пристав	1	1	0,00
Заместитель начальника отделения – заместитель старшего судебного пристава	1	1	0,00
Судебный пристав-исполнитель	11	19	72,73
Младший судебный пристав по ОУПДС	14	7	-50,00
Старший специалист 2 и 3 разряда (помощник СПИ)	11	6	-45,45

Из таблицы 1 заметим, что количество уволенных судебных приставов – исполнителей по сравнению с 2023г. увеличилось на 72,73%, младших судебных приставов по ОУПДС снизилось на 50%, старших специалистов снизилось на 45,45%. Это может быть обусловлено тяжелыми условиями труда сотрудников, постоянными выездными командировками, а также низкими условиями труда.

Несомненно, что работа судебных приставов требует профессионализма и определенного уровня общего развития, что человек достигает с высшим образованием.

Анализ движения сотрудников УФССП по Тамбовской области за пятилетний период позволяет заметить, что коэффициент оборота по приему имеет нестабильную динамику, данный показатель в 2024 году составил 1,14%, коэффициент выбытия в 2024 году составил 0,94%.

Высокий уровень текучести оказывает отрицательное воздействие на уровень экономической безопасности компании, т.к. нарушает эффективность работы сотрудников, что соответственно приводит к сокращению показателей компании и возникновению угроз.

Основным фактором экономической безопасности являются кадры организации. В УФССП по Тамбовской области существуют риски невыполнения плановых показателей, которые объясняются текучестью кадров, что обусловлено низким уровнем денежного содержания [7,10,11,12].

В структуре исполнительных производств за 2020-2024 гг. (рисунок 1), представленный ниже, наибольшую долю занимают исполнительные производства о взыскании в пользу кредитных организаций. В 2020 году они составили 68,17%, а в 2024 году – 76,77%. Возмещение ущерба от преступлений в 2020-2024гг. заняло наименьшую долю, которая составила в 2020 году 0,35%, а в 2024 году 0,2% соответственно. Исполнительные производства о взыскании задолженности по заработной плате в 2020г. составили 13,26%, а в 2024г. их количество снизилось до 1,29%.

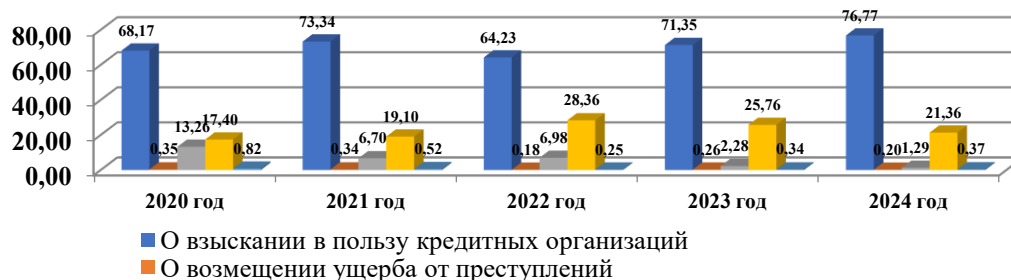


Рис. 1. Структура исполнительных производств, возбужденных с 2020 по 2024 года, % [3,4,6]

Исполнительные производства о взыскании задолженности по жилищно-коммунальным услугам составили в 2020 году – 17,4%, в 2024 году – выросли до 21,36%. Страховые взносы в пользу ПФР составили в 2020 году – 0,82%, а в 2024 году произошло снижение до 0,37%.

Динамика исполнения требований исполнительных дел



Рис. 2. Динамика исполнения требований исполнительных дел УФССП по Тамбовской области [3,4,6]

Данная группа показателей базируется на расчете и сравнении соотношений, в основе которых лежат количество возбужденных исполнительных производств и количество окончанных исполнительных производств. В 2020 году количество возбужденных исполнительных производств достигло 429941 дела, к 2024 году данный показатель увеличился до 437349 дела. А доля окончанных исполнительных производств, за аналогичный период в 2020 году составила 354198 дел, в 2024 году 437740 исполнительных производств, что на 83542 дела больше.

Вторым направлением деятельности УФССП по Тамбовской области является организация обеспечения установленного порядка деятельности судов [8,9]. Показателями, которые характеризуют это направление, являются следующие показатели:

- количество осуществления приводов в суды по уголовным делам;
- количество осуществления приводов в суды по административным делам.

Количество лиц, доставленных в суды по уголовным делам на основе постановлений (определений) судов за анализируемый период, имеет нестабильную тенденцию (рис. 3).

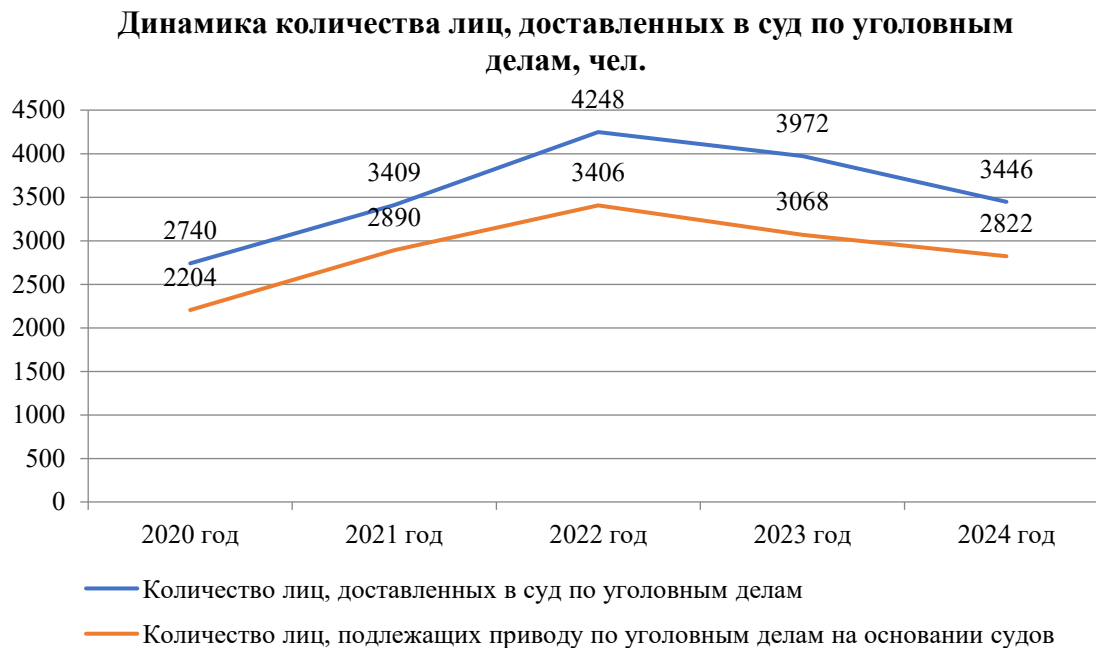


Рис. 3. Динамика количества лиц, доставленных в суд по уголовным делам [3,4,6]

Количество лиц, доставленных в суд по уголовным делам в 2020 году 2740 чел., это на 669 человек меньше, чем в 2021 году. Данный показатель рос до 2022 года и составил 4248 человек. В 2023 и 2024гг. наблюдался спад данного показателя, который составил 3972 и 3446 чел. соответственно.

На рисунке 4, представленном ниже, наблюдаем значительное снижение количества лиц, доставленных в суд по административным делам.

Данный показатель значительно снизился в 2024 году по сравнению с 2020 годом. В 2020 году он составил 151 чел., а в 2024 снизился до 72 чел., что меньше в 2 раза по сравнению с 2020 годом.

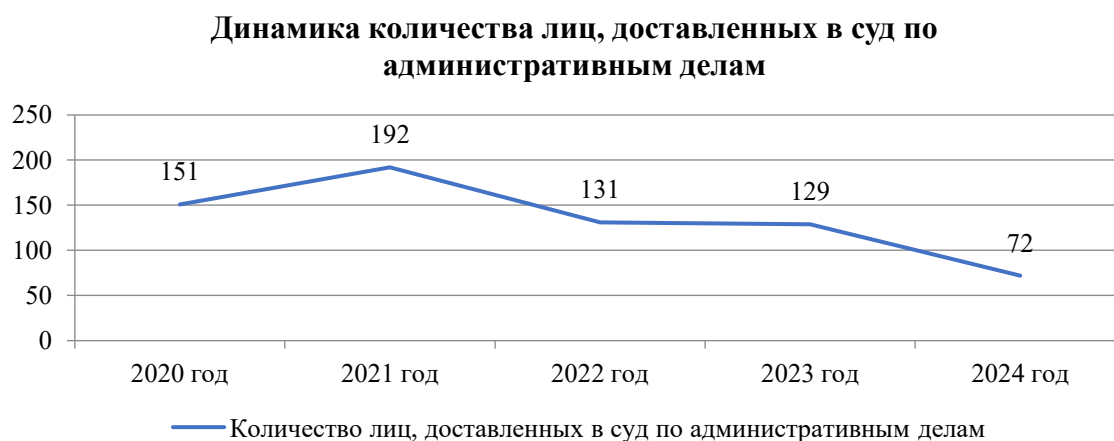


Рис. 4. Динамика количества лиц, доставленных в суд по административным делам [3,4,6]

Данный показатель показывает, насколько эффективно, ведут свою деятельность судебные приставы по обеспечению установленного порядка деятельности судов (ОУПДС) [14,15]. Процент соотношения достигнутых и установленных показателей – показывает, что этот показатель выполняется.

Третьим из направлений деятельности УФССП является организация дознания [16,17]. Основными показателями, которые характеризуют это направление деятельности, являются следующие показатели:

- количество уголовных дел, направленных в суд;
- количество расследованных уголовных дел;
- количество уголовных дел, направленных прокурору.

Количество уголовных дел, направленных в суд в 2020 году, составляло 440 дел, что на 97 дел меньше, чем в аналогичном периоде за 2021 год. В 2022 году количество уголовных дел, направленных в суд, достигло 554 дела. В 2023 и 2024 году данная динамика снизилась и составила 459 и 445 дел соответственно (рис. 5).

Результаты деятельности характеризуются общим количеством принятых к производству уголовных дел в отчетном периоде. В 2020 году количество дел составляло 554, в 2021 году – 604, что на 50 уголовных дел больше, в 2022 году количество дел увеличилось на 67 дел и составило 671. В 2023 году количество принятых к производству уголовных дел составило 597, а в 2024 снова выросло до 627 уголовных дел, что на 30 дел больше, чем в предыдущем году.

Динамика уголовных дел, направленных в суд и принятых к производству в отчетном периоде

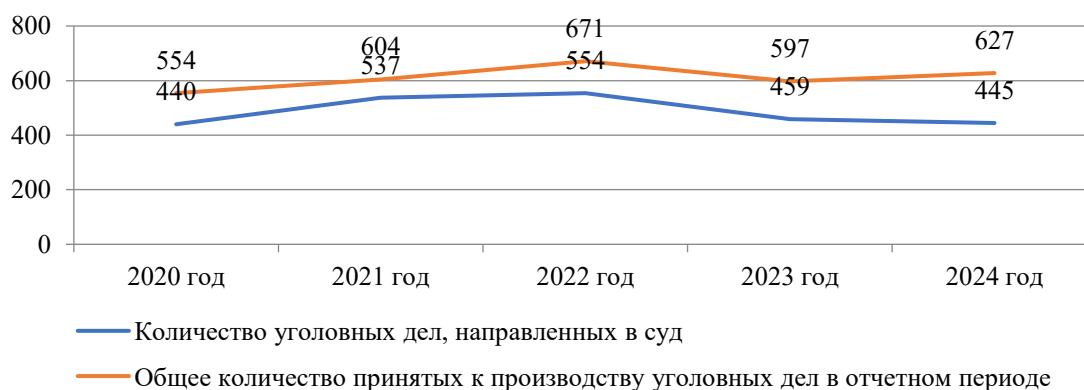


Рис. 5. Динамика уголовных дел, направленных в суд и принятых к производству в отчетном периоде [3,4,6]

Анализ количества уголовных дел, расследованных в установленный законом срок прекращенных производством и количества уголовных дел, направленных к прокурору с обвинительным актом (рис. 6).

Динамика уголовных дел, направленных к прокурору и расследованных в отчетном периоде

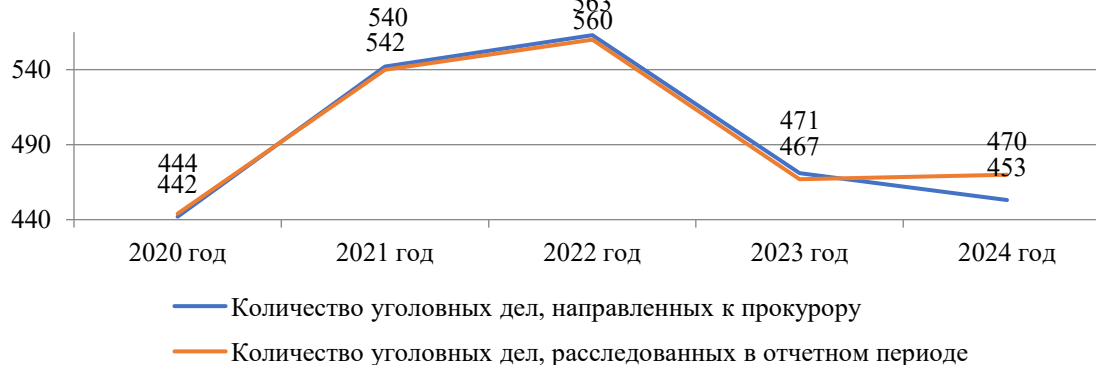


Рис. 6. Динамика уголовных дел, направленных к прокурору и расследованных в отчетном периоде [3,4,6]

В динамике уголовных дел, расследованных в отчетном периоде и уголовных дел, направленных к прокурору с обвинительным актом, наблюдается нестабильная динамика. В 2020 году было расследовано 444 уголовных дел, а в 2021 году – 540, что на 96 дел больше. В 2022 году количество уголовных дел составило 560, после чего наблюдался спад в 2023 и 2024 гг., после которого данный показатель составил 467 и 470 дел соответственно. В 2020 году количество уголовных дел, направленных прокурору с обвинительным актом, составило 442 дела. В 2021 году произошло увеличение на 100 уголовных дел, что составило уже 542 дела. Далее, в 2022 году количество уголовных дел выросло до 563 дел. В 2023 и 2024 годах также наблюдается спад данного показателя. В 2023 году количество уголовных дел составило 471, а в 2024 – 453 дела.

Выводы

В целом Управлением ФССП по Тамбовской области никаких данных о несоответствиях или провалах в выполнении плановых (прогнозных) показателей, установленных ФССП, за 2024 год не наблюдалось. Можно отметить, что по всем направлениям деятельности Управление достигло положительных результатов.

По мнению руководства отделов судебных приставов, причинами выполнения показателей деятельности в сфере исполнительного производства являются ряд объективных и субъективных причин.

Основными объективными причинами достижения установленных показателей послужили следующие: на начало года находилось достаточное количество производств, что создавало значительную базу для взысканий, также широко использовались аресты имущества, запреты на регистрационные действия и ограничения на выезд [18,19]. Кроме этого, введен электронный документооборот с судами и другими органами, а граждане получили возможность подачи заявлений и запросов через портал Госуслуг.

Но, несмотря на достижение показателей интенсивности исполнения и окончания производств, присутствуют риски, которые в дальнейшем могут отрицательно повлиять на деятельность УФССП по Тамбовской области. Например, миграция должников в целях трудоустройства, отсутствие официального места работы должников.

В рамках заявленной цели исследования, следует отметить положительные аспекты УФССП по Тамбовской области, это:

1. Современная материально-техническая база
2. Опытный и профессиональный кадровый состав
3. Высокие показатели по взысканию задолженностей

Наряду с положительными тенденциями, отметим и на сегодняшний момент, слабые стороны организации, а именно:

1. Высокая нагрузка на сотрудников
2. Текучесть кадров
3. Трудности с регулярным обучением и развитием сотрудников
4. Недостаточный приток специалистов, которые имеют подготовку в области государственного управления
5. Отсутствие информированности о проведении конкурса на замещение вакантных должностей государственной службы
6. Субъективизм при оценке личных и деловых качеств персонала.

В их число входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки.

В настоящее время данные требования к лицам, назначаемым на должности гражданской службы судебных приставов, не всегда применяются. Отчасти это объясняется низким уровнем заработной платы в системе ФССП России. Данная проблема не только проблема нашего региона, так, например, по состоянию на 01.06.2025, по профессии Судебный пристав исполнитель в России открыто 9млн. вакансий (рис.7). Для 56,8 % открытых вакансий,

работодатели указали заработную плату в размере 40300 – 46200 руб. 20,1 % объявлений с зарплатой 45 200 – 48 100 руб., и 15,4 % с зарплатой 48400 – 51300 руб.

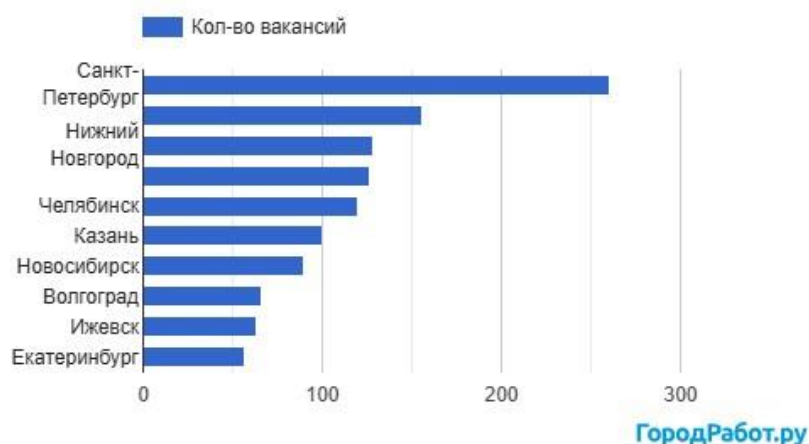


Рис. 7. Топ-10 городов по количеству вакансий для профессии «судебный пристав - исполнитель» [2]

В связи с этим предлагаем:

- снижение текучести кадров. Введение, замена и пересмотр норм труда оформляется положением по нормированию и приказом, утвержденным старшим судебным приставом. Нормы труда устанавливаются двумя методами: аналитическим и суммарным. Основным методом нормирования, который используется в кадровой службе в УФССП по Тамбовской области, является аналитический метод;

- уменьшение количества коррупционных действий.

Основанием для проведения внутренней проверки служит документально зафиксированный факт совершения дисциплинарного проступка. Таким документом является служебная записка руководителя подразделения, которая составляется на бумажном виде;

- уменьшение количества обращений на действия/бездействия судебных приставов во время выполнения должностных обязательств.

Задачей мероприятия по найму работников является удовлетворение потребностей организации в сотрудниках.

Помимо разработки плановых мероприятий по улучшению кадровой составляющей экономической безопасности по районам Тамбовской области разрабатывает систему работы по профилактике коррупционных правонарушений со стороны государственных гражданских служащих.

В рамках национального проекта «Кадры» в УФССП в настоящее время уже реализуется:

А) Интеграция системы образования с требованиями рынка труда, а именно уделяя особое внимание ESG-подходам:

- экология, - социальная ответственность, -прозрачное управление.

Б) Более тесное взаимодействие между работодателями и образовательными учреждениями (переподготовка кадров, развитие практико-ориентированного обучения в организации).

Считаем, что к ключевым путям по наращиванию кадровой составляющей организации следует учитывать:

1. Преобразование комплекса информационного доступа
2. Наращивание кадровой лояльности
3. Преобразование адаптационного процесса
4. Преобразование процедур по увольнению.

Закончить наше исследование хочется Юбилейным высказыванием Иосифа Сталина, от 04 мая 1935 года: «Кадры решают ВСЁ!» - эти актуальные слова вот уже 90 лет звучат в нашей повседневной жизни! ИМЕННО так, а не иначе...!

Литература

1. Послание Президента России В.В. Путина (<http://www.russianhighways.ru/press/news/102182/>)
2. Обзор статистики зарплат профессии Судебный пристав исполнитель в России [Электронный ресурс] // Trud.com: офиц. сайт. - Режим доступа: Зарплата Судебного пристава в России за 2024 год, средняя зарплата в России | ГородРабот.ру (gorodrabot.ru)
3. Официальный сайт Управления Федеральной службы судебных приставов по Тамбовской области [Электронный ресурс]. – URL: - Судебные приставы Тамбовской области: официальный сайт, телефон, отделы (fssp-pristav.ru)
4. Федеральная служба судебных приставов (ФССП России) <http://publication.pravo.gov.ru/documents/block/foiv052>
5. Акты Федеральной службы судебных приставов <https://fssp.gov.ru/docs/ReglamentAct/fsspacts>
6. Управление Федеральной службы судебных приставов по Тамбовской области <https://r68.fssp.gov.ru/>
7. Вопросы Федеральной службы судебных приставов: указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1316 // "Собрание законодательства РФ", 18.11.2002, N 46, ст. 4532
8. Гражданский процессуальный кодекс РФ: федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 137-ФЗ (в ред. от 3 декабря 2011 г. № 389-ФЗ).
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 196-ФЗ (в ред. от 7 февраля 2011 г. № 8-ФЗ) // "Парламентская газета", N 140-141, 31.07.2004.
10. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // "Собрание законодательства РФ", 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
11. Приказ ФССП России «Об утверждении Положения о порядке подготовки нормативных правовых актов Федеральной службы судебных приставов и направлении их на государственную регистрацию»: Приказ ФССП России от 12.01.2006 №3//
12. ФЗ «О судебных приставах» от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ (в ред. от 6 декабря 2011 г. № 410-ФЗ)// "Собрание законодательства РФ", 28.07.1997, N 30, ст. 3590
13. ФЗ «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 13 мая 2008 г. № 66-ФЗ)// "Собрание законодательства РФ", 28.07.1997, N 30, ст. 3590
14. Приказ ФССП России от 30 апреля 2020 г. № 377 «Об утверждении Положения об Управлении Федеральной службы судебных приставов по Тамбовской области». КонсультантПлюс.
15. Дмитриевцева, М. Реализация Федерального закона «О противодействии коррупции» в системе обеспечения экономической безопасности региона / М. Дмитриевцева; науч. рук. Т. А. Бондарская // Рыночная экономика: сегодня и завтра: тезисы XIII Международной научной студенческой конференции, Минск, 13-14 марта 2024 г. – Минск: БГАТУ, 2024. - С. 37-39.
16. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы/Дорофеев К.Н., Гараева Е.В.//Журн. Молодой ученый. -2018. -№6. -С. 327-331.
17. Кузнецова Н.В. Понятийный анализ кадровой безопасности/Н.В. Кузнецова//Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2019. № 4.
18. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Автореф. дисс.канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2017.
19. Османов И.Х. Разновидности угроз для предприятия со стороны персонала и пути их устранения / In Situ. 2018. № 1-2. С. 70-73

References

1. Address by Russian President Vladimir Putin (<http://www.russianhighways.ru/press/news/102182/>)

2. Overview of salary statistics for the profession of bailiff in Russia [Electronic resource] // Trud.com: official website. - Access mode: Bailiff salary in Russia for 2024, average salary in Russia | GorodRabot.ru (gorodrabot.ru)
3. Official website of the Federal Bailiff Service for Tambov Oblast [Electronic resource]. – URL: - Bailiffs of Tambov Oblast: official website, telephone, departments (fssp-pristav.ru)
4. Federal Bailiff Service (FSSP of Russia) <http://publication.pravo.gov.ru/documents/block/foiv052>
5. Acts of the Federal Bailiff Service <https://fssp.gov.ru/docs/ReglamentAct/fsspacts>
6. Office of the Federal Bailiff Service for Tambov Oblast <https://r68.fssp.gov.ru/>
7. Issues of the Federal Bailiff Service: Decree of the President of the Russian Federation of October 13, 2004 No. 1316 // "Collection of Legislation of the Russian Federation", November 18, 2002, No. 46, Art. 4532
8. Civil Procedure Code of the Russian Federation: Federal Law of November 14, 2002 No. 137-FZ (as amended on December 3, 2011 No. 389-FZ).
9. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses: Federal Law of December 30, 2001 No. 196-FZ (as amended on February 7, 2011 No. 8-FZ) // "Parliamentary Newspaper", No. 140-141, July 31, 2004
10. Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) // "Collection of Legislation of the Russian Federation", 04.08.2014, N 31, Art. 4398.
11. Order of the Federal Bailiff Service of Russia "On approval of the Regulation on the procedure for preparing regulatory legal acts of the Federal Bailiff Service and submitting them for state registration": Order of the Federal Bailiff Service of Russia dated 12.01.2006 No. 3//
12. Federal Law "On Bailiffs" of July 21, 1997 No. 118-FZ (as amended on December 6, 2011 No. 410-FZ) // "Collection of Legislation of the Russian Federation", July 28, 1997, No. 30, Art. 3590
13. Federal Law "On Enforcement Proceedings" dated October 2, 2007 No. 229-FZ (as amended on May 13, 2008 No. 66-FZ) // Collected Legislation of the Russian Federation, July 28, 1997, No. 30, Art. 3590
14. Order of the Federal Bailiff Service of Russia dated April 30, 2020 No. 377 "On approval of the Regulation on the Office of the Federal Bailiff Service for the Tambov Region." ConsultantPlus.
15. Dmitriyeva, M. Implementation of the Federal Law "On Combating Corruption" in the System of Ensuring Economic Security of the Region / M. Dmitriyeva; scientific director T. A. Bondarskaya // Market economy: today and tomorrow: abstracts of the XIII International scientific student conference, Minsk, March 13-14, 2024 - Minsk: BSATU, 2024. - P. 37-39.
16. Dorofeev K.N. Personnel security in the system of economic assessment of the company's activities / Dorofeev K.N., Garaeva E.V. // Zhurn. Young scientist. - 2018. - No. 6. - P. 327-331.
17. Kuznetsova N.V. Conceptual analysis of personnel security/N.V. Kuznetsova//Bulletin of the Irkutsk State University of Economics and Law (Electronic journal). 2019. No. 4.
18. Mitrofanov A.E. Personnel risk management in working with the organization's personnel. Abstract of Cand. Sci. (Econ.) Dissertation: 08.00.05. Moscow, 2017.
19. Osmanov I.Kh. Types of threats to the enterprise from personnel and ways to eliminate them / In Situ. 2018. No. 1-2. P. 70-73

Об авторе

Бондарская Татьяна Анатольевна, к.пед.н., д.э.н., заведующий кафедры «Экономическая безопасность и качество», Федеральное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов, Россия.

About author

Tatyana A. Bondarskaya, PhD in Pedagogical Sciences, Doctor of Economics, Head of the Department of Economic Security and Quality, Federal Budgetary Educational Institution of Higher Education Tambov State Technical University, Tambov, Russia.