

Международный научно-исследовательский журнал

«Прогрессивная экономика»

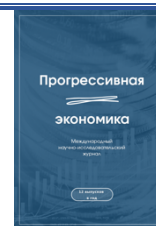
№ 10 / 2026 [https://progressive-economy.ru/vypusk\\_1/upravlenie-kadrovymi-riskami-kak-faktor-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatij-korporativnogo-pitaniya/](https://progressive-economy.ru/vypusk_1/upravlenie-kadrovymi-riskami-kak-faktor-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatij-korporativnogo-pitaniya/)

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности ВАК: 5.2.3

УДК 338.439.6

DOI: 10.54861/27131211\_2026\_10\_421



## УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ КОРПОРАТИВНОГО ПИТАНИЯ

*Сосницкая С.В., аспирант, Международный банковский институт имени  
Анатолия Собчака, г. Санкт-Петербург, Россия  
191011, Санкт-Петербург, Невский пр., д. 60  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6758-8426>  
e-mail: snezha-s@mail.ru*

**Аннотация.** В современных условиях макроэкономической нестабильности и структурных трансформаций отечественного рынка труда обеспечение устойчивого функционирования хозяйствующих субъектов находится в прямой зависимости от эффективности защиты их ресурсного потенциала, ключевым элементом которого выступает человеческий капитал. Настоящее исследование центрировано на критически значимой научно-практической проблеме - деструктивном влиянии кадровых рисков на уровень экономической безопасности предприятий, функционирующих в специфическом сегменте корпоративного питания. Целью статьи является теоретико-методическое обоснование и разработка комплексного инструментария идентификации, оценки и минимизации рисков персонала для укрепления общей системы экономической безопасности операторов индустрии общественного питания. Научная новизна исследования заключается в формировании авторской многоуровневой классификации кадровых угроз, дифференцированных по категориям персонала (линейный, производственно-технологический и управленческий), а также в проектировании адаптивного алгоритма экспресс-диагностики уровня кадровой уязвимости с учетом специфики санитарно-гигиенических и логистических бизнес-процессов отрасли. Методологическую основу работы составили базовые положения системного и процессного подходов, методы структурно-функционального и сравнительного анализа, экспертные оценки и подходы экономико-статистического моделирования. В качестве ключевых результатов работы предложена концептуальная модель интеграции кадрового риск-менеджмента в общую архитектуру экономической безопасности предприятий корпоративного питания, а также сформирован структурированный комплекс превентивных управленческих мер. Практическая значимость полученных результатов



заключается в возможности непосредственного внедрения разработанных рекомендаций в реальную практику менеджмента кейтеринговых и ресторанных компаний для снижения финансовых потерь от сверхнормативной текучести кадров. Перспективы дальнейших исследований лежат в плоскости автоматизации процедур мониторинга кадровой безопасности и оценки влияния цифровизации HR-процессов на финансовую устойчивость предприятий.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, кадровые риски, корпоративное питание, общественное питание, человеческий капитал, минимизация угроз, кадровая политика.

**Конфликт интересов.** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

**Для цитирования:** Сосницкая С.В. Управление кадровыми рисками как фактор обеспечения экономической безопасности предприятий корпоративного питания // Прогрессивная экономика. 2026. № 10. С. 421–435. [https://doi.org/10.54861/27131211\\_2026\\_10\\_421](https://doi.org/10.54861/27131211_2026_10_421).

Статья поступила в редакцию: 15.09.2026 г. Одобрена после рецензирования: 20.10.2026 г. Принята к публикации: 23.10.2026 г.

## PERSONNEL RISK MANAGEMENT AS A FACTOR OF ENSURING ECONOMIC SECURITY OF CORPORATE CATERING ENTERPRISES

*Sosnitskaya S.V., Postgraduate Student, Anatoly Sobchak International Banking  
Institute, St. Petersburg, Russia*

*191011, St. Petersburg, Nevsky Prospekt, 60*

*ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6758-8426>*

*e-mail: [snezha-s@mail.ru](mailto:snezha-s@mail.ru)*

**Abstract.** Under current macroeconomic turbulence and structural shifts within the domestic labor market, the viability of commercial enterprises relies heavily on protecting their inner resources, primarily human capital. This paper examines a highly relevant academic and practical issue: the adverse effects of staffing risks on the economic stability of organizations in the corporate catering sector. The research aims to provide a theoretical framework and construct comprehensive methodology for identifying, evaluating, and mitigating personnel-related threats to reinforce the overall security posture of food service operators. The study offers scientific novelty by introducing an original, multi-tiered taxonomy of staffing hazards categorized by employee roles (operational, technical, and executive), alongside an agile framework designed for express diagnostics of staff vulnerability within the industry's sanitary and logistical operations. Systemic and process-oriented approaches, structural-functional modeling, comparative studies, expert evaluations, and statistical methods form the methodological foundation of this work. The primary findings deliver a conceptual architecture for embedding labor risk management into the economic security framework of corporate dining enterprises, supplemented by a structured array of preventative administrative strategies. The practical value of the study rests on the direct applicability of these guidelines within catering and food service management to curb financial



leakages caused by suboptimal employee retention. Future research trajectories will address the automation of labor safety tracking systems and the economic appraisal of HR digitalization in sustaining corporate fiscal resilience.

**Keywords:** economic security, personnel risks, corporate catering, public catering, human capital, threat minimization, personnel policy.

*JEL classification: J24, L83, M54, G32.*

**Conflict of interest.** The author declares that there is no conflict of interest.

**For citation:** Sosnitskaya S.V. (2026). Upravlenie kadrovymi riskami kak faktor obespecheniya ehkonomicheskoi bezopasnosti predpriyatii korporativnogo pitaniya [Personnel risk management as a factor of ensuring economic security of corporate catering enterprises]. Progressivnaya ekonomika [Progressive Economy], 10, 421–435. [https://doi.org/10.54861/27131211\\_2026\\_10\\_421](https://doi.org/10.54861/27131211_2026_10_421). (In Russ., abstract in Eng.)

The article was submitted to the editorial office: 15/09/2026. Approved after review: 20/10/2026. Accepted for publication: 23/10/2026.

## Введение

В условиях геоэкономической нестабильности и активного внедрения цифровых технологий ключевым приоритетом управления становится построение комплексной системы экономической безопасности предприятия, способной нивелировать операционные риски. Специфическим, но стратегически важным сектором национальной экономики выступает индустрия корпоративного питания, обеспечивающая организацию общественного питания на базе промышленных предприятий, бизнес-центров, медико-социальных учреждений и закрытых объектов. Устойчивость функционирования операторов данного сегмента напрямую детерминирует не только их собственные финансовые результаты, но и общую производительность труда, а также социальное благополучие занятого в экономике населения. При этом экономическая безопасность указанных предприятий подвергается перманентному давлению со стороны внутренних деструктивных факторов, среди которых доминирующее положение занимают риски, генерируемые персоналом.

Предприятия индустрии корпоративного питания сегодня функционируют под давлением нескольких критических деструктивных факторов. С одной стороны, сектор испытывает острый структурный дефицит как линейного персонала (кухонных рабочих, кассиров), так и ключевых специалистов – технологов и шеф-поваров. По данным официальной статистики Росстата и профильных рекрутинговых платформ, нехватка кадров в общественном питании стабильно держится на уровне 25–30%. Это вынуждает менеджмент индексировать фонд оплаты труда без адекватного прироста производительности, что напрямую подрывает финансовую



маржинальность бизнеса. С другой стороны, операционные процессы осложняются аномально высокой текучестью кадров, достигающей 45–60% ежегодно. Данная тенденция оборачивается для операторов кейтеринга регулярными транзакционными издержками на найм, адаптацию и обучение новых сотрудников, а также косвенными убытками из-за падения качества сервиса. Дополнительную угрозу формирует специфика отрасли, где кадровые риски жестко переплетены с технологическими регламентами. Халатность, недостаточная квалификация или игнорирование персоналом стандартов ХАССП способны повлечь за собой масштабные санитарные нарушения, санкции Роспотребнадзора, судебные иски и полную остановку производственной деятельности.

Сочетание кадрового дефицита, высокой оборачиваемости персонала и жестких регуляторных требований предопределяет актуальность детального исследования механизмов управления кадровыми рисками, которые в современных условиях становятся базовым элементом обеспечения экономической безопасности предприятий корпоративного питания.

*Целью* статьи является разработка комплексного методического подхода к управлению кадровыми рисками, адаптированного под отраслевую специфику предприятий корпоративного питания и выступающего базисом обеспечения их экономической безопасности.

### **Обзор литературы**

Концептуальные основы обеспечения экономической безопасности предприятий и теоретические аспекты минимизации предпринимательских рисков традиционно формируют самостоятельное и активно развивающееся направление в экономической науке. Сущность и целевые ориентиры экономической безопасности предприятия как состояния защищенности его ключевых интересов от внешних и внутренних деструктивных воздействий подробно охарактеризованы в исследовании Д. В. Редникова [1]. При этом в условиях глобальных технологических сдвигов природа данных угроз претерпевает коренную эволюцию. Как справедливо подчеркивается в коллективной монографии под редакцией У. А. Алиева, Т. И. Безденежных и И. Ю. Благовой [2], обеспечение экономической безопасности в современную эпоху невозможно рассматривать в отрыве от императивов цифровой экономики, трансформирующей традиционные бизнес-модели. Вопросы методологии управления проектами и программами защиты экономических систем от угроз различного генезиса глубоко раскрыты в трудах А. А. Графова, Н. Н. Прокопец, М. Б. Султыговой и Е. Е. Шарафановой [3].

Особую значимость в структуре защитного контура организации имеет управление ее человеческим потенциалом. В работе Л. В. Афанасьевой и Т. Ю. Ширяевой [4] аргументировано доказывается, что фундаментом стабильности бизнеса выступает взвешенная кадровая политика, определяющая вектор развития трудовых ресурсов. В свою очередь, М. В.



Барсукова и Л. П. Федорова [5] акцентируют внимание на том, что современные технологии и конкурентные преимущества организаций находятся в прямой зависимости от качества внедренных систем риск-менеджмента, ориентированных на нивелирование человеческого фактора. На фоне цифровизации классические инструменты контроля также модифицируются; С. А. Гальченко и С. Д. Петрушина [6] указывают на необходимость интеграции инновационных инструментов контроля в общую систему управления предприятием с целью повышения ее прозрачности. О прикладных аспектах внедрения информационных систем и цифровых сервисов для управления экономическими объектами в специфических условиях импортозамещения программно-технических комплексов пишет Е. И. Жуковская [7].

Тенденции цифровой трансформации предпринимательской деятельности, непосредственно влияющие на конфигурацию рабочих мест и требования к компетенциям персонала, подробно проанализированы в совместном труде Кучумова А.В. и Печерицы Е.В. [8], что коррелирует с выводами зарубежных авторов, в частности V. Corvello, M. De Carolis, S. Verteramo и A. Steiber [9], исследовавших цифровую трансформацию предпринимательского труда на международном уровне.

Если рассматривать отраслевой срез проблемы, то специфика ресторанного бизнеса и индустрии питания находит отражение в новейших зарубежных публикациях. Так, Jingfeng Xu [10] на примере кейс-метода детально описывает стратегии цифровой трансформации в индустрии общественного питания, доказывая, что автоматизация снижает нагрузку на персонал, но порождает новые технологические риски. Взаимосвязь между макроэкономическими параметрами цифрового развития и устойчивостью региональных рынков труда прослеживается в оценках Jing Cai, Gyorgy Ivan Neszemlyi и Ziji Wei [11]. Глобальный контекст продовольственной безопасности и устойчивого развития АПК, налагающий жесткие рамки на операторов питания, исследован X. Zhang, Y. Wang, J. Bao, T. Wei и S. Xu [12] с применением математической модели TOPSIS. Вопросы бесперебойности снабжения и оптимизации логистических цепочек, критичные для корпоративного питания, поднимаются в трудах Ranjith Vasudevan и Ajay Massand [13], а долгосрочное влияние государственной политики на производительность труда и трансформацию занятости рассматривается в фундаментальных работах [14-16]. По итогу осуществления литературного обзора следует констатировать, специфика интеграции систем управления кадровыми рисками в архитектуру экономической безопасности предприятий именно корпоративного питания остается недостаточно разработанной.

По итогу осуществления литературного обзора следует констатировать, что, специфика интеграции систем управления кадровыми рисками в

архитектуру экономической безопасности предприятий именно корпоративного питания остается недостаточно разработанной.

### **Материалы и методы**

Эмпирическую, информационно-аналитическую и фактологическую основу настоящего исследования составили фундаментальные научные труды отечественных и зарубежных авторов в области корпоративной безопасности и риск-менеджмента, тематические монографии, публикации в ведущих рецензируемых научных изданиях, а также репрезентативные макроэкономические обзоры развития рынка общественного питания и индустрии гостеприимства. Информационно-нормативной базой работы послужили положения базового национального стандарта ГОСТ Р ИСО 31000-2019 «Менеджмент риска. Принципы и руководство», а также введенный в действие с 1 марта 2026 года специализированный стандарт ГОСТ Р 72254-2025 «Менеджмент риска. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 31000-2019 в системах менеджмента». В процессе декомпозиции и анализа кадровых угроз использован экспертно-матричный метод оценки рисков, задействован метод превентивного картирования угроз.

### **Результаты и обсуждение**

Обеспечение экономической безопасности предприятий, функционирующих в специфическом секторе корпоративного питания (индустриальный кейтеринг, обслуживание закрытых производственных объектов, обеспечение рационом сотрудников крупных холдингов), характеризуется жесткими рамками B2B- и B2G-контрактов. Стабильность данных хозяйствующих субъектов детерминирована фиксированной маржинальностью, жесткими графиками технологических перерывов обслуживаемых предприятий и абсолютной нетерпимостью к срывам операционных циклов. Настоящее исследование, опирающееся на методологический базис введенного в действие с 1 марта 2026 года стандарта ГОСТ Р 72254-2025, исходит из принципа необходимости сквозной интеграции риск-менеджмента персонала в общую систему менеджмента качества и безопасности бизнеса.

Проведенный структурно-функциональный анализ операционных циклов операторов корпоративного питания позволил установить, что классические подходы к кадровой безопасности, центрированные преимущественно на защите коммерческой тайны, в данном секторе являются малоэффективными. В индустрии массового питания человеческий капитал выступает источником прямых финансовых и технологических угроз. Для систематизации деструктивного воздействия персонала автором разработана многоуровневая отраслевая классификация кадровых рисков, дифференцированная по функциональным группам занятых (Таблица 1).

Исходя из данных, представленных в таблице, можно сказать, что каждый иерархический уровень генерирует специфические паттерны угроз,



способные по принципу домино дестабилизировать совокупное финансовое состояние предприятия.

**Таблица 1**

**Отраслевая классификация кадровых рисков предприятий  
корпоративного питания по уровням управления**

**Table 1**

**Sectoral classification of personnel risks of corporate catering enterprises by  
management levels**

| Уровень (категория персонала)                                                    | Наименование кадрового риска                                  | Характер деструктивного воздействия на экономическую безопасность хозяйствующего субъекта                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Линейный персонал (мойщики, кухонные рабочие, кассиры, комплектовщики)           | Риск неконтролируемой текучести и дефицита кадров             | Экспоненциальный рост транзакционных издержек на рекрутинг; возникновение кассовых разрывов и штрафных санкций со стороны заказчиков за недокомплект смен на объектах.                            |
|                                                                                  | Риск финансовых и имущественных злоупотреблений               | Прямые хищения материально-производственных запасов (сырья, готовой продукции); умышленная или халатная порча дорогостоящего теплового и механического оборудования; махинации на кассовых узлах. |
| Производственный персонал (повара, су-шефы, заведующие производством, технологи) | Технологический риск и нарушение нормативных стандартов ХАССП | Выпуск эпидемиологически опасной продукции; риск возникновения массовых интоксикаций; наложение жестких штрафных санкций со стороны Роспотребнадзора; приостановка операционной деятельности.     |
|                                                                                  | Риск технологической некомпетентности                         | Сверхнормативное образование отходов сырья при зачистке и кулинарной обработке; некорректная проработка технико-технологических карт (ТТК); неконтролируемый рост себестоимости единицы рациона.  |
| Управленческий персонал (директора объектов, HR-менеджеры, управляющие сетью)    | Риск неэффективного планирования и аллокации ресурсов         | Ошибки при прогнозировании фонда оплаты труда (ФОТ); некорректная оценка емкости локальных рынков труда при расчете рентабельности участия в новых тендерах.                                      |
|                                                                                  | Риск эксфильтрации клиентской базы к конкурентам              | Переманивание ключевых корпоративных заказчиков вместе с устоявшейся управленческой командой в процессе прохождения плановых процедур пролонгации договоров.                                      |

*Источник: составлено автором*

*Source: compiled by the author*



Критическое значение имеет синергетический (кумулятивный) эффект: например, хронический дефицит линейного персонала неизбежно приводит к критической перегрузке производственных кадров, что, согласно законам эргономики, резко повышает вероятность совершения ими грубых технологических ошибок и нарушений санитарных регламентов ХАССП. В соответствии с руководящими указаниями нового стандарта ГОСТ Р 72254-2025, требующего оценивать риски с позиции их влияния на бизнес-цели организации, автором был осуществлен процесс приоритизации выявленных угроз. Для количественной приоритизации выявленных угроз автором был сформирован реестр кадровых рисков предприятия питания (таблица 2). На основе экспертных оценок каждому риску были присвоены баллы вероятности и потенциального ущерба (по шкале от 1 до 5). Числовые параметры данного реестра послужили базисом для визуализации текущего распределения дестабилизирующих факторов на координатной сетке матрицы приоритизации рисков (рисунок 1).

**Таблица 2**

**Реестр и числовые параметры оценки кадровых рисков предприятия корпоративного питания**

**Table 2**

**Registry and numerical parameters for assessing personnel risks of a corporate catering enterprise**

| ID риска | Наименование кадрового риска                           | Вероятность, % | Балл вероятности (ось X) | Балл ущерба (ось Y) | Зона риска        |
|----------|--------------------------------------------------------|----------------|--------------------------|---------------------|-------------------|
| 1        | Риск неконтролируемой текучести кадров                 | 75%            | 4                        | 2                   | Средний / Желтая  |
| 2        | Дефицит линейных исполнителей и рост ФОТ               | 80%            | 4                        | 3                   | Высокий / Красная |
| 3        | Технологический риск (нарушение ХАССП)                 | 55%            | 3                        | 5                   | Высокий / Красная |
| 4        | Регуляторный комплаенс-риск (штрафы Роспотребнадзора)  | 35%            | 2                        | 5                   | Высокий / Красная |
| 5        | Ошибки локального нормирования и калькуляции порций    | 60%            | 3                        | 2                   | Низкий / Зеленая  |
| 6        | Квалификационный риск (порча и перерасход сырья)       | 50%            | 3                        | 3                   | Средний / Желтая  |
| 7        | Финансовые и имущественные злоупотребления (хищения)   | 45%            | 3                        | 4                   | Средний / Желтая  |
| 8        | Планировочный риск (ошибки в бюджетах и графиках смен) | 20%            | 1                        | 2                   | Низкий / Зеленая  |
| 9        | Риск временного кадрового вакуума среднего звена       | 25%            | 2                        | 2                   | Низкий / Зеленая  |
| 10       | Риск ухода топ-менеджеров с клиентской базой           | 15%            | 1                        | 4                   | Средний / Желтая  |

*Источник: составлено автором*

*Source: compiled by the author*



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.  
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Систематизация данных числового реестра позволила перевести табличные значения в графический формат и сформировать структурированную матрицу приоритизации рисков (рис. 1).

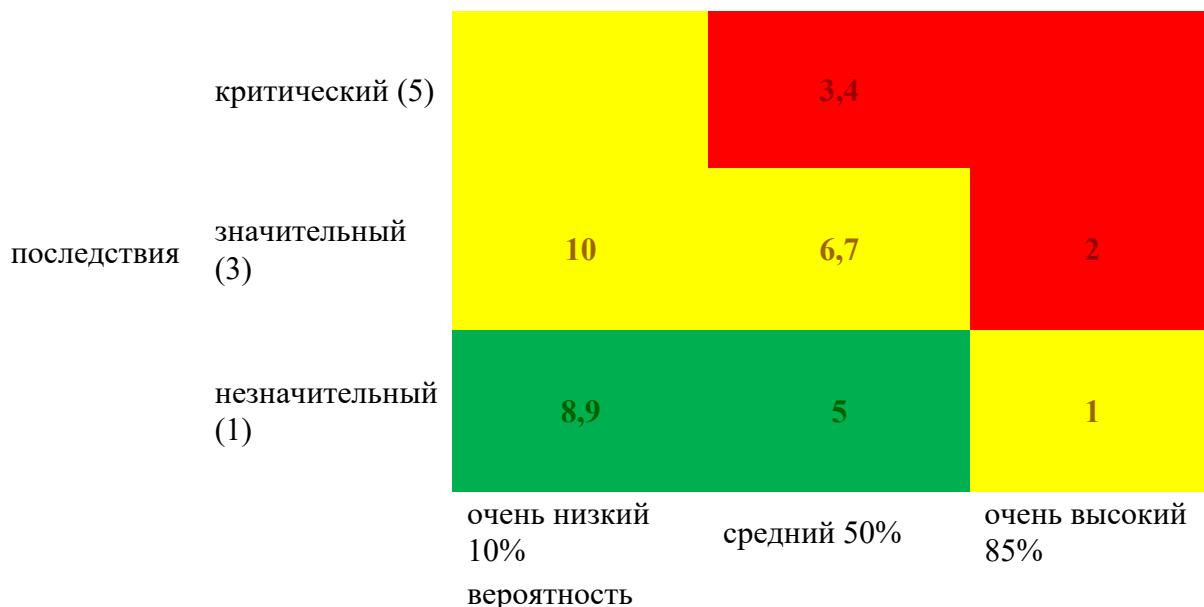


**Рис. 1. Матрица приоритизации кадровых рисков предприятия корпоративного питания по критериям вероятности и ущерба**

*Источник: составлено автором*

**Fig.1. Matrix of prioritization of personnel risks of a corporate catering enterprise by criteria of probability and damage**

*Source: compiled by the author*

Анализ построенной матрицы показал, что наиболее деструктивными для контура экономической безопасности являются не абстрактные стратегические просчеты высшего менеджмента, а повседневные операционные угрозы. В частности, технологический риск (нарушение стандартов пищевой безопасности) при высокой вероятности проявления обладает критическим уровнем ущерба, поскольку влечет за собой риск полной экспликации бизнеса из правового поля и расторжение контрактов. Напротив, риск дефицита исполнителей, обладая умеренным разовым ущербом, за счет своей перманентной высокой вероятности формирует кумулятивный негативный эффект, вымывая оборотные средства компании через механизмы сверхурочных выплат и экстренного привлечения дорогостоящего аутсорсинга.

Таким образом, локализация и визуализация данных зон уязвимости в рамках требований ГОСТ Р 72254-2025 позволяет констатировать, что традиционные, реактивные подходы к обеспечению кадровой безопасности исчерпали свой потенциал. Требуется переход к проактивной модели, где

управление рисками персонала интегрировано непосредственно в цифровую архитектуру управления бизнес-процессами предприятия корпоративного питания.

Думается, что декомпозиция представленных в матрице зон уязвимости позволяет сформировать целевую систему индикаторов, фиксирующих снижение уровня экономической безопасности на ранних стадиях, и перейти к разработке превентивного комплекса защитных мер.

Опираясь на положения стандарта ГОСТ Р 72254-2025, автором разработан превентивный комплекс защитных мер, интегрированный в общую систему управления организацией (рисунок 2). В условиях кадрового дефицита в индустрии корпоративного питания административный контроль дополняется технологическим реинжинирингом и сквозной автоматизацией.

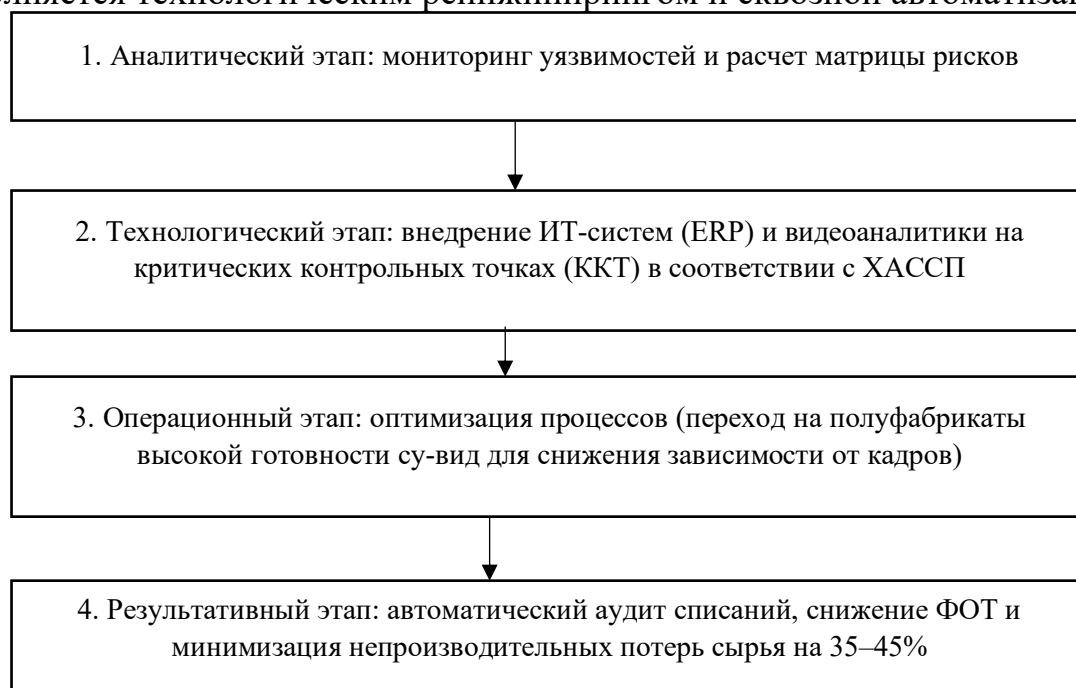


**Рис. 2. Алгоритм интеграции кадрового риск-менеджмента в архитектуру экономической безопасности предприятия корпоративного питания**

*Источник: составлено автором*

**Fig. 2. Algorithm for integrating personnel risk management into the economic security architecture of a corporate catering enterprise**

*Source: compiled by the author*

Практическая реализация представленного алгоритма структурирована по трем направлениям.

1. Цифровизация контроля (риски производственного персонала). Снижение вероятности нарушений регламентов ХАССП достигается за счет интеграции интеллектуальной видеоаналитики на базе компьютерного зрения и автоматического контроля температурных режимов. Цифровой мониторинг

медицинских осмотров в HR-системе полностью исключает допуск неаттестованных сотрудников, минимизируя риски штрафов Роспотребнадзора.

2. Реинжиниринг операционных циклов (риски линейного персонала). Хронический дефицит исполнителей и текучесть кадров (до 60%) нивелируются переходом на использование полуфабрикатов высокой степени готовности (технология низкотемпературного приготовления «су-вид», продукция в модифицированной газовой атмосфере), поставляемых с централизованных фабрик-кухонь, что снижает потребность в квалифицированном персонале на местах на 20–25% и оптимизирует фонд оплаты труда.

3. Автоматизация учета (риски финансовых злоупотреблений). Предотвращение имущественных хищений и махинаций базируется на автоматическом списании сырья со склада в ERP-системе (iiko, r-keeper) в момент пробития чека согласно цифровым технико-технологическим картам. Выявление отклонений в режиме реального времени лишает персонал возможности фальсификации отчетности, защищая маржинальность B2B-контрактов.

Таким образом, предложенный комплекс превентивных мер, спроектированный с учетом методологических указаний ГОСТ Р 72254-2025, обладает выраженным синергетическим эффектом. За счет цифровизации и реинжиниринга процессов предприятие корпоративного питания не просто страхует себя от точечных ошибок работников, а формирует устойчивую, адаптивную систему менеджмента, способную стабильно функционировать в агрессивной внешней среде.

### Заключение

В рамках проведенного исследования осуществлено комплексное теоретико-методическое обоснование сущности кадровых рисков как одного из наиболее деструктивных факторов, напрямую влияющих на уровень экономической безопасности предприятий специфического сектора национальной экономики - индустрии корпоративного питания. Проведенный критический анализ научной литературы и актуальной нормативно-правовой базы позволил доказать, что функционирование операторов общественного питания в жестких рамках B2B- и B2G-контрактов накладывает особые требования на защищенность их внутренних операционных циклов от угроз, генерируемых человеческим капиталом.

В результате проведенного исследования полностью достигнута его ключевая цель - разработан комплексный методический подход к управлению кадровыми рисками, выступающий основой обеспечения экономической безопасности предприятий корпоративного питания. Предложенные автором отраслевая классификация, числовой реестр и трехцветная матрица приоритизации по стандартам ГОСТ Р 72254-2025 позволили локализовать



критические точки уязвимости бизнеса, связанные с дефицитом кадров, материальными злоупотреблениями и нарушениями регламентов ХАССП. Разработанный алгоритм проактивного менеджмента, базирующийся на сквозной ERP-автоматизации и внедрении полуфабрикатов высокой степени готовности су-вид, обеспечивает эффективное купирование выявленных операционных угроз. Внедрение данных рекомендаций в практику управления позволяет минимизировать непроизводственные потери сырья, защитить маржинальность B2B-контрактов предприятий корпоративного питания и гарантировать долгосрочную стабильность их совокупного экономического потенциала.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предложенный инструментарий может быть непосредственно внедрен в практику менеджмента отечественных предприятий корпоративного питания для снижения транзакционных издержек, минимизации операционных потерь и обеспечения экономической безопасности.

Перспективы дальнейших изысканий в рамках рассматриваемой проблематики связаны с детальным анализом влияния процессов импортозамещения программного обеспечения на защищенность информационных контуров управления персоналом, а также с разработкой математических моделей оценки окупаемости инвестиций, направляемых предприятиями общественного питания на цифровую минимизацию рисков человеческого фактора.

### Литература

1. Редников Д.В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и цели // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 70–3. С. 64–67.
2. Алиев У.А., Безденежных Т.И., Благова И.Ю. Экономическая безопасность в условиях цифровой экономики: коллективная монография. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. 196 с.
3. Графов А.А., Прокопец Н.Н., Султыгова М. Б., Шарафанова Е. Е. Управление проектами и программами экономической безопасности СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. 65 с.
4. Афанасьева Л.В., Ширяева Т.Ю. Основы кадровой политики предприятия // Инновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики. Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2020. С. 119–123.
5. Барсукова М.В., Федорова Л.П. Технологии и конкурентные преимущества в управлении рисками в современных организациях //Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции: Достижения и перспективы развития вузовской науки. Чебоксары, 2018. С. 50–56.



6. Гальченко С.А., Петрушина С.Д. Современные инструменты контроля в трансформации системы управления предприятием // В сборнике: Цифровизация процессов управления: стартовые условия и приоритеты. Сборник материалов международной научно-практической конференции. Курск. 2022. С. 44–48.
7. Жуковская Е.И. Современные тенденции применения информационных систем и цифровых сервисов в управлении экономическими объектами в условиях импортозамещения программно-технического комплекса // Материалы XIV Евразийского экономического форума молодежи. В 4-х томах. Екатеринбург, 2024 С. 49–54
8. Кучумов А.В., Печерица Е.В. Цифровая трансформация предпринимательской деятельности: национальные и международные исследования // Экономический вектор. 2023. № 1(32). С. 103–108.
9. Corvello V., De Carolis M., Verteramo S. and Steiber A. The digital transformation of entrepreneurial work // International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 2022. Vol. 28. No. 5. P. 1167–1183.
10. Xu Jingfeng. Analysis of the Digital Transformation Strategy in the Catering Industry: A Case Study of Hong Kong. 2025. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-874-5\\_78](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-874-5_78).
11. Cai J., Neszmélyi G.I., Wei Z. Evaluation of Digital Economy Development in 31 Chinese Provinces and Cities // Energy Crisis and Security Challenges in the World: Sustainable Responses of the Asian Economies and Societies. Budapest: Budapest Business University, 2023. P. 15–31. [https://doi.org/10.29180/978-615-6342-67-6\\_1](https://doi.org/10.29180/978-615-6342-67-6_1).
12. Zhang X., Wang Y., Bao J., Wei T., Xu S. A Research on the Evaluation of China's Food Security under the Perspective of Sustainable Development – Based on an Entropy Weight TOPSIS Model // Agriculture. 2022. Vol. 12(11).
13. Vasudevan R.P., Massand A. Role of Atmanirbhar Bharat in Revitalisation of Supply Chain in India // Journal of Contemporary Issues in Business and Government. 2021. Vol. 27, No. 1. P. 115–128.
14. Erumban (2025) Productivity and policies in post -independence India: From planning to liberalisation. Productivity Insights Paper No. 071. 2025.
15. Zammit C.A., Grima S., Kizilkaya Y.M. Maturity Evaluation of Governance, Risk Management and Compliance (GRC) within the Maltese Public Sector // Contemporary Issues in Public Sector Accounting and Auditing (Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis, Vol. 105). Bingley : Emerald Publishing Limited, 2021. P. 219–255.
16. Lewis R. L., Brown D. A., Sutton N. C. Control and empowerment as an organising paradox: implications for management control systems // Accounting, Auditing & Accountability Journal. 2019. Vol. 32. № 2. P. 483–507.

## References

1. Rednikov D.V. (2021). Ekonomicheskaya bezopasnost' predpriyatiya: sushchnost' i tseli [Economic security of an enterprise: essence and objectives]. Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya [Trends in the Development of Science and Education], 70–3, 64–67. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Aliev U.A., Bezdenezhnykh T.I., Blagova I.Yu. (2019). Ekonomicheskaya bezopasnost' v usloviyakh tsifrovoi ekonomiki [Economic security in the digital economy]. Saint Petersburg: Saint Petersburg State University of Economics. 196 p. (In Russ.)
3. Grafov A.A., Prokopets N.N., Sultygova M.B., Sharafanova E.E. (2019). Upravlenie proektami i programmami ekonomicheskoi bezopasnosti [Management of economic security projects and programs]. Saint Petersburg: Publishing House of Saint Petersburg State University of Economics. 65 p. (In Russ.)
4. Afanas'eva L.V., Shiryaeva T.Yu. (2020). Osnovy kadrovoi politiki predpriyatiya [Fundamentals of enterprise personnel policy]. In: Innovatsionnoe razvitiye regiona: integratsiya upravlencheskoi nauki i praktiki [Innovative Development of the Region: Integration of Management Science and Practice]. Novosibirsk: IC “Zolotoi kolos”, 119–123. (In Russ.)
5. Barsukova M.V., Fedorova L.P. (2018). Tekhnologii i konkurentnye preimushchestva v upravlenii riskami v sovremennykh organizatsiyakh [Technologies and competitive advantages in risk management in modern organizations]. In: Dostizheniya i perspektivy razvitiya vuzovskoi nauki: Sbornik materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [Achievements and Prospects for the Development of University Science: Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference]. Cheboksary, 50–56. (In Russ.)
6. Gal'chenko S.A., Petrushina S.D. (2022). Sovremennye instrumenty kontrolya v transformatsii sistemy upravleniya predpriyatiem [Modern control tools in the transformation of enterprise management systems]. In: Tsifrovizatsiya protsessov upravleniya: startovye usloviya i priority: Sbornik materialov mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [Digitalization of Management Processes: Initial Conditions and Priorities: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference]. Kursk, 44–48. (In Russ.)
7. Zhukovskaya E.I. (2024). Sovremennye tendentsii primeneniya informatsionnykh sistem i tsifrovyykh servisov v upravlenii ekonomicheskimi ob"ektami v usloviyakh importozameshcheniya programmno-tekhnicheskogo kompleksa [Modern trends in the use of information systems and digital services in the management of economic entities under conditions of software and hardware import substitution]. In: Materialy XIV Evraziiskogo ekonomicheskogo foruma molodezhi [Proceedings of the XIV Eurasian Economic Youth Forum]. In 4 vols. Ekaterinburg, 49–54. (In Russ.)



8. Kuchumov A.V., Pecheritsa E.V. (2023). Tsifrovaya transformatsiya predprinimatel'skoi deyatelnosti: natsional'nye i mezhdunarodnye issledovaniya [Digital transformation of entrepreneurial activity: national and international studies]. *Ekonomicheskii vektor* [Economic Vector], 1(32), 103–108. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Corvello V., De Carolis M., Verteramo S., Steiber A. (2022). The Digital Transformation of Entrepreneurial Work. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(5), 1167–1183. (In Eng.)
10. Xu Jingfeng. (2025). Analysis of the Digital Transformation Strategy in the Catering Industry: A Case Study of Hong Kong. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-874-5\\_78](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-874-5_78). (In Eng.)
11. Cai J., Neszmélyi G.I., Wei Z. (2023). Evaluation of Digital Economy Development in 31 Chinese Provinces and Cities. In: *Energy Crisis and Security Challenges in the World: Sustainable Responses of the Asian Economies and Societies*. Budapest: Budapest Business University, 15–31. [https://doi.org/10.29180/978-615-6342-67-6\\_1](https://doi.org/10.29180/978-615-6342-67-6_1). (In Eng.)
12. Zhang X., Wang Y., Bao J., Wei T., Xu S. (2022). A Research on the Evaluation of China's Food Security under the Perspective of Sustainable Development – Based on an Entropy Weight TOPSIS Model. *Agriculture*, 12(11). (In Eng.)
13. Vasudevan R.P., Massand A. (2021). Role of Atmanirbhar Bharat in Revitalisation of Supply Chain in India. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 115–128. (In Eng.)
14. Erumban A.A. (2025). Productivity and Policies in Post-Independence India: From Planning to Liberalisation. *Productivity Insights Paper*, 071. (In Eng.)
15. Zammit C.A., Grima S., Kizilkaya Y.M. (2021). Maturity Evaluation of Governance, Risk Management and Compliance (GRC) within the Maltese Public Sector. In: *Contemporary Issues in Public Sector Accounting and Auditing. Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis*, 105. Bingley: Emerald Publishing Limited, 219–255. (In Eng.)
16. Lewis R.L., Brown D.A., Sutton N.C. (2019). Control and Empowerment as an Organising Paradox: Implications for Management Control Systems. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(2), 483–507. (In Eng.)

© Сосницкая С.В., 2026

