

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-3>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>

Статья опубликована 27.06.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Крохичева Г.Е., Архипов Э.Л., Виноградова М.А., Деточка Д.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 33

Крохичева Галина Егоровна

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Россия, Ростов-на-Дону
Заведующий кафедрой «Экономическая безопасность, учет и право»
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: Galina-krokhicheva@yandex.ru

Архипов Эдуард Леонидович

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Россия, Ростов-на-Дону
Доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право»
Кандидат экономических наук
E-mail: AEL55555@mail.ru

Виноградова Мария Андреевна

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Россия, Ростов-на-Дону¹
Студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право»
E-mail: vinogradick_m@mail.ru

Деточка Дарья Евгеньевна

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Россия, Ростов-на-Дону
Студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право»
E-mail: DETOCHKA1994@LIST.RU

**Кадровая безопасность в системе
экономической безопасности**

Аннотация. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности является приоритетным элементом, так как непосредственно направлена на работу с людьми, которые и являются первичным звеном в любом субъекте правоотношения. Так, стратегическая цель кадровой безопасности заключается в стабильном развитии кадрового потенциала субъекта правоотношения как его важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, обеспечивающего высокие темпы социально-экономического развития и устойчивой конкурентоспособности в сегменте. В статье авторами кадровая безопасность рассмотрена и как фактор предупреждения корпоративного мошенничества. Авторами дано определение экономической безопасности, и как следствие, определено, что как любому виду безопасности, развитию кадровой также сопутствуют угрозы как на макро, так и на микроэкономическом уровне. В статье авторами дано обоснование важности кадровой безопасности как элемента системы экономической безопасности, представлены подходы к

¹ 344011, г. Ростов-на-Дону, ул. Лермонтовская 22, кв. 36

определению кадровых рисков в системе экономической безопасности, раскрыты угрозы кадровой безопасности и способы их нивелирования, предложен системный подход к противодействию корпоративному мошенничеству, даны рекомендации и предложения по оптимизации кадровой безопасности в системе экономической безопасности. В целом рекомендуемые обоснования позволяют воспринимать кадровую безопасность как один из важнейших элементов системы экономической безопасности организации, способствующий нивелированию целого ряда угроз.

Ключевые слова: экономическая безопасность; кадровая безопасность; угрозы; риски; мошенничество; система; ресурсы; капитал

Национальная безопасность Российской Федерации не может быть обеспечена в полной мере без такой составляющей как экономическая безопасность. Целесообразно дать понятие экономической безопасности, так как оно не закреплено в нормативно-правовом акте.

Так, под экономической безопасностью авторами понимается – некое экономическое состояние (экономика – это наука о наиболее эффективном использовании имеющихся факторов производства (ресурсы, труд, капитал с учетом фракталов времени и пространства) имеющая цель максимального удовлетворения неограниченных потребностей субъектов правоотношений в товарах, работах и услугах, при этом ограниченность доступа связанных с временем и количеством вынуждает делать осознанный/бессознательный выбор) при котором субъект правоотношения получает релевантный механизм обеспечивающий решение двусторонней проблемы «редкости (спроса) и выпуска (предложения)», с особым учетом и использованием внешних и внутренних факторов позволяющих нивелировать угрозы и при этом обеспечить максимальную эффективность в операционных, тактических и стратегических аспектах.

В системе экономической безопасности выделяют: финансовую, информационную, технико-технологическую, правовую, кадровую безопасность [5].

Важное место в системе экономической безопасности занимает кадровая безопасность. Она имеет доминирующую позицию в системе безопасности, так как непосредственно направлена на работу с людьми, которые и являются первичным звеном как в любом отдельно взятом государстве, так и организации. Безопасность – дело рук кадров, это находит свое прямое подтверждение в известном утверждении: «Кадры решают все» [6].

Под кадровой безопасностью авторами понимается – некое состояние человеческого капитала, оптимально взаимодействующее друг с другом, направленное на формирование качественных и количественных профессиональных характеристик с особым акцентом на потенциал, обеспечение сохранности целостности и стабильного развития общества в целом и индивида в частности, при условии нивелирования угроз потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования, и иных сферах деятельности, а так же оптимизации кадровой политики организации и государства.

Стратегическая цель кадровой безопасности заключается в стабильном развитии кадрового потенциала субъекта правоотношения как его важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, обеспечивающего высоких темпов социально-экономического развития и устойчивой конкурентоспособности в сегменте [4].

Естественным является и то, что, как и любому виду безопасности, развитию кадровой также сопутствуют угрозы на макро- и микроэкономическом уровне.

Целесообразно выделить следующие угрозы кадровой безопасности и способы их нивелирования:

1. Угроза истощения человеческих ресурсов.

Данная угроза наиболее ярко выражена для России в следующем: недостаточность естественных источников притока населения; низкая продолжительность жизни и трудовой деятельности населения; бесконтрольная миграция населения; высокая вредность производства и как следствие падение уровня здоровья населения, рост числа профессиональных заболеваний.

Основными способами противодействия данной угрозе могут являться: обеспечение населения доступным жильем; совершенствование институтов охраны и безопасности труда; снижение уровня вредности и минимизация непосредственного участия человека во вредных производствах; развитие системы здравоохранения и медицинского страхования.

2. Угроза искажений мотивации наемных работников.

Самые явные проявления заключаются в следующем: низкое доверие к бизнесу и государству, порождающее высокие стимулы к враждебному поведению; отложенные последствия переходных реформ, которые выражаются в разрушении трудовой этики и лояльности к работодателю; отсутствие действенных социальных гарантий; разрушение системы социального партнерства; широкое распространение теневого сектора, высокая дифференциация доходов на фоне монополизации внутренних рынков труда на отдельных предприятиях; обострение проблемы эмиграции высококвалифицированных кадров; неразвитость системы корпоративного управления.

Основные пути борьбы с данной угрозой: повышение доходов среднего работника; развитие новых, рыночных форм социального партнерства; создание и развитие системы корпоративной собственности работников; повышение удельного веса базовой части оплаты труда и приведение системы оплаты к международным нормам; совершенствование системы фильтрации кадров при их отборе, создание системы предупреждения найма заведомо ненадежных сотрудников; развитие системы корпоративного управления и повышение степени публичности российских компаний.

3. Угроза снижения качества человеческих ресурсов.

Наиболее явными проявлениями данной угрозы для РФ являются: падение уровня школьного образования общего уровня грамотности населения; бесконтрольное расширение и аномальная доступность высшего образования и как результат – резкое падение качества студентов и уровня требований к ним; структурные диспозиции в оплате труда; утрата образованием научной и практической актуальности, фактическая исключенность российской науки и образования из мирового пространства, преобладание коммерциализации.

Основные пути решения: возрождение отечественных традиций школьного образования; сокращение числа вузов и концентрация бюджетных мест среди узкого круга вузов – лидеров по направлениям подготовки; усиление взаимодействия бизнес-структур и вузов, непосредственное включение бизнеса в подготовку специалистов; реформирование системы сертификации профессиональных квалификаций как института объективной оценки качества человеческого капитала.

Таким образом, угрозы кадровой безопасности имеют место не только непосредственно в рамках предприятия, но и с момента начала подготовки персонала. Причем это касается не только высшего образования, но и среднего общего образования, качество которого также актуально.

Необходимость обеспечения кадровой безопасности обусловлено взаимосвязью с имущественными и неимущественными потерями, причины которых имеют прямое

отношение к ее персоналу. Таким образом, необходимо обратить внимание на понятие кадрового риска.

Под кадровым риском авторами понимается – опасность вероятной потери ресурсов компании или недостаточного получения доходов по сравнению с путем, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами.

Кадровые риски встречаются в организациях с момента их создания и на протяжении всей деятельности. Рисковые ситуации могут возникнуть практически во всех условиях, это обусловлено тем, что все развитие организации проходит наряду с рисками. Отличие лишь в том, что в каких-то ситуациях риски играют выгодную роль для организации, а в других – организация терпит убытки в результате каких-либо нерациональных решений или неверного планирования [1].

Исходя из вышеизложенного, целесообразно в практике управления субъектами правоотношений выделить две различные точки зрения на кадровые риски.

С одной стороны, они носят случайный характер возникновения, зачастую циклический и временный, могут быть обусловлены незначительными ошибками приводящими к негативным последствиям, ситуационными просчетами в управлении персоналом, ухудшением общей внешней ситуации неблагоприятно воздействующими на субъект правоотношения [8].

С другой стороны, кадровые риски являются результатом неэффективной работы с человеческими ресурсами, то есть не релевантным использованием человеческого капитала и как следствие причиной всех других видов рисков субъекта правоотношения [3].

В целом приведенные точки зрения являются совершенно разносторонними и иллюстрируют модель управленческой деятельности, направленной на прогнозирование и минимизацию кадровых рисков.

Логично, исходя из вышеизложенного, кадровую безопасность рассмотреть и как фактор предупреждения корпоративного мошенничества. Это необходимо для того, чтобы проследить как происходит на практике момент злоупотребления своим высоким положением в фирме или же, наоборот, компенсация недостатка своей занимаемой должности и получаемого дохода [9].

В данном случае следует обратить внимание на уже работающих в компании сотрудников. Целесообразно дифференцированно подходить к вопросу мониторинга их благонадежности. В группе сотрудников младшего и среднего звена важно проводить работу по выявлению «фантомов». Данные сотрудники не совершают криминальных действий, но и не выполняют свои обязанности должным образом, исправно получая заработную плату. Этот тип сотрудников с ничтожно малым коэффициентом полезного действия фактически зря расходуют ресурсы предприятия. Зачастую существование такого персонала обусловлено несоответствием потенциала сотрудника требованиям занимаемой должности [10].

На развитие такого рода проявления может оказывать влияние и отсутствие или слабое развитие системы стимулирования и мотивации работников, которая ставит вознаграждение персонала в прямую зависимость от финансовых итогов деятельности предприятия. Такая система не может полностью предотвратить мошенничество, но она создает дополнительные материальные стимулы у добросовестных работников для выявления и противодействия фактам мошенничества со стороны остальных коллег по работе [11].

Крупные же потери возникают тогда, когда в мошеннические действия вовлечены представители высшего и среднего руководящего звена. В ситуации с сотрудниками высшего

звена важным является недопущение ситуаций единоличного принятия решений и заключения финансовых договоров. Именно концентрация полномочий или их избыток в руках лишь одного сотрудника создают мотивы для злоупотреблений. Таким образом, распределение обязанностей и двойной контроль могут являться эффективным средством профилактики при работе с наличными деньгами. Любой предприниматель должен концентрировать выписку чека, осуществление платежа и проверку балансового извещения между разными сотрудниками, то есть все эти операции не могут выполняться одним работником даже если речь идет о малом бизнесе. Двойной контроль подразумевает систему, при которой вся операция не может быть совершена одним работником. Для противодействия «откатам» происходит осуществление ценового мониторинга рынка многими коммерческими организациями.

В первую очередь, сведения о рыночных ценах на закупаемые товары сводятся в таблицу, которая предоставляется руководителю. Этой же цели служит отдел бюджетирования закупок. Ни одна сделка не может выходить за рамки располагаемого бюджета. Проведение тендеров и аукционов позволяет не только выбрать лучшие варианты рыночных предложений, но и свести к минимуму возможность использования «откатных» схем [7].

Следующим фактором риска потери контроля за действиями персонала и возникновения фактов мошенничества и хищения – это расширение и усложнение деятельности предприятия. Вместе с ростом объемов производства высшее руководство все больше отдаляется от оперативной деятельности, теряет прямые контакты с рядовыми исполнителями, которые могут являться ценным источником информации о злоупотреблениях менеджеров. Соответственно, налаживание таких контактов может стать эффективным путем разоблачения многих корпоративных преступлений [2].

Значимой современной тенденцией обеспечения кадровой безопасности является лояльности персонала через развитие корпоративной культуры, отношения персонала к ценностям компании. Приобщение индивида к корпоративным ценностям реализуется двумя путями: через удовлетворение потребности в социальной защите и потребности в общественном признании. Самое главное в коллективе – формирование здорового морально-психологического климата. В этом случае интересы работника будут совпадать с корпоративной мотивацией, воровство теряет свою ценность и становится все более невозможным и невыгодным, поскольку другие члены коллектива выявляют и пресекают любые подобные нарушения. Таким образом, с целью защиты бизнеса от различных проявлений мошенничества следует обратить внимание на процедуры лояльности персонала и аудит корпоративной культуры.

Системный подход к противодействию корпоративному мошенничеству может предусматривать следующие этапы:

- 1) профилактика мошенничества. Подразумевает проверку кандидатов при приеме на работу. Акцент при этом предлагается делать на компетентности, определении способов мотивации (в целях избегания дальнейших соблазнов и определения механизмов поощрений), обучаемость, усердие, профессиональную пригодность, конгруэнтность с субъектом правоотношений, принципиальность;
- 2) предотвращение мошенничества. Создание системы управления контролем доступа, видеонаблюдения, прослушивающих устройств и другое. Важным моментом является при этом не само наблюдение и его способы, а создание впечатления у сотрудников, что каждый находится под постоянным наблюдением;

- 3) противодействие мошенничеству. Выявление, расследование, анализ мошеннических действий и принятие мер по возмещению ущерба;
- 4) учет потерь. Отражение убытков и списание его на виновных лиц.

В следствии вышеизложенного целесообразно внести следующие рекомендации и предложения по оптимизации кадровой безопасности в системе экономической безопасности:

1) Оптимизировать следующие элементы кадровой безопасности: контроль, лояльность, найм. Так, контроль представляет собой комплекс мер установленных для персонала, в том числе для администрации в виде ограничений, регламентов, режимов, технологических процессов, контрольных, оценочных и других операций, процедур безопасности, нацеленный на ликвидацию возможностей причинения ущерба. Лояльность включает комплекс мер по установлению позитивных отношений работников к работодателям с особым акцентом на конгруэнтность целей. Процесс найма предполагает целый комплекс мер безопасности при приеме на работу и прогнозировании благонадежности будущих сотрудников. Только лишь симбиоз и синергетический эффект от этих элементов будет способствовать релевантной их отдаче.

2) В договоре, при приеме на работу отразить механизм защиты от внешних и внутренних угроз присущих работникам и как следствие субъекту правоотношения. Так от давления на сотрудников предприятия извне поможет непомерно высокая санкция в договоре за: разглашение коммерческой тайны, смену места работы (разрыв контракта в одностороннем порядке), и другое. Внутренние угрозы так же можно обеспечить санкциями за: несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям, злонамеренные действия, причинение ущерба субъекту правоотношения по вине сотрудника, невыполнение возложенных задач, и за нарушение других аспектов должностных инструкций кадров. Таким образом каждый сотрудник будет помимо стимулов делать достойно свою работу за определенную договором мотивацию иметь и риски ответственности за ненадлежащее ее выполнение с особым акцентом на показатели и сроки.

3) Внедрить на субъект правоотношения внутреннюю службу персонально отвечающую за набор кадров и их эффективную оценку посредством специальных критериев и показателей. Так, каждый сотрудник заступив на место работы будет знать свои профессиональные активы и обязательства, которые будут вновь оцениваться каждый год с акцентом на его персональный вклад посредством их изменения. Таким образом будет обеспечен эффект занятия каждого рабочего места достойным сотрудником.

4) Ранжировать все угрозы экономической безопасности как по степени тяжести, так и по персонально ответственным лицам с открытым указанием санкций за недобросовестное выполнение своих профессиональных обязанностей, что обеспечит прозрачность оценки каждого сотрудника и его личный вклад в общее дело.

Рекомендуемые обоснования позволяют воспринимать кадровую безопасность как один из важнейших элементов системы экономической безопасности организации, способствующий нивелированию целого ряда угроз.

ЛИТЕРАТУРА

1. Архипов Э.Л. Виртуальный управленческий учет резервной системы сетевого предприятия. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №4 2012 <http://naukovedenie.ru/PDF/2ergsu412.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
2. Архипов Э.Л., Крохичева Г.Е., Ронис А.А. Контроль в сфере экономической безопасности. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №6 2015 <http://naukovedenie.ru/PDF/114EVN615.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
3. Архипов Э.Л. Модель повышения экономической безопасности в финансовой сфере. Интернет-журнал «Научное обозрение» №12 2013 http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=236:nauchnoe-obozenie-12-2013&catid=39&limitstart=9 (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
4. Архипов Э.Л., Крохичева Г.Е. Маржа безопасности в сфере экономической безопасности. Интернет-журнал «Научное обозрение» №10(3) 2014 http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=323:nauchnoe-obozenie-10-3-2014&catid=43&limitstart=5 (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
5. Архипов Э.Л. Экономическая безопасность, учет и анализ. Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2015620125 от 26 января 2015 г. Официальный бюллетень федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. Программа для ЭВМ базы данных топологии интегральных микросхем. Москва: ФГУ ФИПС, 2015 г.
6. Архипов Э.Л., Виноградова М.А. Финансовое право в сфере экономической безопасности. Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2014621716 от 11 декабря 2014 г. Официальный бюллетень федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. Программы для ЭВМ базы данных топологии интегральных микросхем. Москва: ФГУ ФИПС, 2014 г.
7. Варламова В.В. Информационно – учетное обеспечение экономической безопасности хозяйствующих субъектов. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №4 2012 <http://naukovedenie.ru/PDF/4ergsu412.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
8. Корнева Г.В. Организация внутреннего контроля: цели, задачи и принципы построения. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №4 2011 <http://naukovedenie.ru/sbornik9/9-9.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
9. Лесняк В.В. Трансакционный контроль в системе адаптивного управления. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №3 2013

- <http://naukovedenie.ru/PDF/06bergsu313.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
10. Мезенцева Ю.Р. Модель анализа внешнеэкономической деятельности холдинговых структурах // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №1 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN116.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
11. Феофилова Т.Ю. Модель управления экономической безопасностью региона. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №6 (25) 2014 <http://naukovedenie.ru/PDF/126EVN614.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.

Krokhicheva Galina Egorovna

Don state technical university, Russia, Rostov-on-don
E-mail: Galina-krokhicheva@yandex.ru

Arhipov Eduard Leonidovich

Don state technical university, Russia, Rostov-on-don
E-mail: AEL55555@mail.ru

Vinogradova Maria Andreevna

Don state technical university, Russia, Rostov-on-don
E-mail: vinogradick_m@mail.ru

Detochka Darya Evgenyevna

Don state technical university, Russia, Rostov-on-don
E-mail: DETOCHKA1994@LIST.RU

Personnel security in system of economic safety

Abstract. Personnel security in system of economic safety is a priority element because directly aimed at working with people, which are the primary link in any subject relationship. So, the strategic goal of the personnel security is in the stable development of personnel potential of the subject of the legal relationship like his the most important intellectual and professional resources to ensure high rates of socio-economic development and sustainable competitiveness in the segment. In the article the authors reviewed personnel security as a prevention factor of corporate fraud. The authors give the definition of economic safety and, as a result, it was determined that as any type of security development of the personnel security also accompanied by the treat of both the macro and microeconomic levels. In the article authors lend a rationale for personnel security importance as an economic security element, presents approaches to the definition of personnel risks in the system of economic safety, revealed the threats of personnel security and the ways of their leveling, offered a systematic approach to counter with corporate fraud, moreover there are recommendations and proposals on optimization of personnel security in the system or economic safety. In general, the recommended rationales allow to perceive personnel security as a priority element of economic security which can grade the whole range of threats.

Keywords: economic security; personnel security; threats; risks; swindle; system; resources; capital

REFERENCES

1. Arhipov E.L. Virtual management accounting of reserve system of the network enterprise. Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», №4, 2012.
2. Arhipov E.L., Krokhicheva G.E., Ronis A.A. Control in the field of economic security. Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», №6, 2015.
3. Arhipov E.L. Model of increasing economic safety in financial sphere. Internet-magazine «Scientific review», №12, 2013.
4. Arhipov E.L., Krokhicheva G.E. Safety margin in the sphere of economic safety. Internet-magazine «Scientific review», №10 (3), 2014.

5. Arkhipov E.L. Economic safety, accounting and analysis. Certificate of state registration of the database № 2015620125 dated 26 January 2015. Official Bulletin of the Federal Service for intellectual property, patents and trademarks. The program is a database of computer integrated circuits. Moscow: FGU FIPS, 2015.
6. Arkhipov E.L., Vinogradova M.A. Financial law in the sphere of economic security. Certificate of state registration of the database № 2014621716 dated 11 December 2014. Official Bulletin of the Federal Service for intellectual property, patents and trademarks. The program is a database of computer integrated circuits. Moscow: FGU FIPS, 2014.
7. Varlamova V.V. Information - Accounting and ensuring economic security of business entities. Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», №4, 2012.
8. Korneva G.V. The organization of internal control: the purposes, problems and construction principles. Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», №4, 2011.
9. Lesnyak V.V. Transactional control in the system of adaptive management. Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», №3, 2013.
10. Mezentseva Y.R. Model of the analysis of foreign trade activities in the holding structures // Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», том 8, №1 (2016).
11. Feofilova T.Y. Management model of economic security in the region. Internet-magazine of the Institute of Public administration, law and innovative technologies (IGUPIT) «NAUKOVEDENIE», №6 (25), 2014.