

## **КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ И НЕДОСТАТКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Калмыков Константин Дмитриевич**

студент, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, РФ,  
г. Санкт-Петербург

**Савосина Варвара Николаевна**

студент, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, РФ,  
г. Санкт-Петербург

## **PERSONNEL SECURITY IN THE SYSTEM OF COMPETITIVE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF A MODERN ORGANIZATION**

**Varvara Savosina**

*Student, Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering, Russia, Saint Petersburg*

**Konstantin Kalmykov**

*Student, Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering, Russia, Saint Petersburg*

**Аннотация.** В статье анализируется влияние подбора персонала на конкурентные преимущества организации, связанные с уровнем лояльности сотрудников, выявлены наиболее распространенные угрозы интересов организации со стороны нелояльных и безответственных сотрудников, а также меры противодействия им на этапе подбора персонала.

В современной организации рыночные позиции напрямую связаны с ее способностью защитить себя от различных внешних и внутренних угроз. Внешние угрозы реализуются преступниками, недобросовестными конкурентами и деловыми партнерами, внутренние угрозы реализуются собственным персоналом. Реализация этих угроз наносит организации как имущественный, так и ущерб репутации, что негативно сказывается на ее конкурентоспособности. Соответственно, способность эффективно противостоять любым

внешним и внутренним угрозам является важным конкурентным преимуществом. Одним из наиболее значимых мероприятий компании по организации кадровой деятельности является отбор кандидатов на вакантные должности. В этой статье мы уделим им особое внимание.

**Abstract.** The article analyzes the impact of recruitment on the competitive advantages of the organization associated with the level of employee loyalty, identifies the most common threats to the organization's interests from disloyal and irresponsible employees, as well as measures to counter them at the recruitment stage.

In a modern organization, market positions are directly related to its ability to protect itself from various external and internal threats. External threats are implemented by criminals, unscrupulous competitors and business partners, and internal threats are implemented by their own personnel. The implementation of these threats causes the organization both property and reputation damage, which negatively affects its competitiveness. Accordingly, the ability to effectively counter any external and internal threats is an important competitive advantage. One of the most significant activities of the company in the organization of personnel activities is the selection of candidates for vacant positions. In this article, we will pay special attention to them.

**Ключевые слова:** безопасность предприятия, кадровая безопасность, конкуренция, конкурентные преимущества, лояльность персонала, мотивация персонала, управление персоналом.

**Keywords:** enterprise security, personnel security, competition, competitive advantages, staff loyalty, staff motivation, personnel management.

В современной организации рыночные позиции напрямую связаны с ее способностью защитить себя от различных внешних и внутренних угроз. Внешние угрозы реализуются преступниками, недобросовестными конкурентами и деловыми партнерами, внутренние угрозы реализуются собственным персоналом. Реализация этих угроз наносит организации как имущественный, так и ущерб репутации, что негативно сказывается на ее конкурентоспособности. Соответственно, способность эффективно противостоять любым внешним и внутренним угрозам является важным конкурентным преимуществом [1]. Одним из наиболее значимых мероприятий компании по организации кадровой деятельности является отбор кандидатов на вакантные должности. В этой статье мы уделим им особое внимание.

Люди всегда были и будут одним из важнейших ресурсов любой организации. Качество этого ресурса, его название и мотивация напрямую влияют на конкурентные преимущества организации, ее шансы и стратегические варианты в целом. Общество всегда стремится максимально оптимально и эффективно использовать свои конкурентные возможности, создавать комфортные условия труда, а также больше возможностей для роста и развития [2].

Мотивация в современной организации занимает одно из ведущих мест в области управления. Но довольно сложно получить необходимую мотивацию команды и таким образом обеспечить личную безопасность компании. Поэтому необходимо правильно подойти к этому вопросу на этапе подбора персонала.

Поиск людей обычно происходит в двух направлениях: использование внутренних резервов компании и привлечение внешних кандидатов. Вы не можете определить приоритет только одного из вариантов поиска, потому что это сужает диапазон возможных кандидатов. У каждого из них есть свои плюсы и минусы. При использовании внутренних резервов обычно предлагается сотрудник, ранее известный компании. Но в случае, если речь идет о повышении, это часто приводит к конфликтным ситуациям в организации. Принимая кандидата со стороны, работодатель никогда не может быть полностью уверен в его профессионализме и личных качествах. Но использование всех ресурсов помогает найти человека, способного работать лучше, а также предложить новые идеи для развития

компании. Конечно, специалисту по кадрам очень важно уметь пользоваться разными ресурсами: сайтами для подбора персонала, кадровыми агентствами, специализированными вузами, ярмарками вакансий и т.д. [3].

Каковы риски и угрозы, связанные с персоналом, его трудовыми отношениями и интеллектуальной деятельностью в современной организации? Согласно независимой статистике, 80 % ущерба компании наносят ее сотрудники [4]. Условно риски и угрозы можно разделить на внешние и внутренние. Внешние угрозы - это угрозы, которые сначала реализуются в отношении работника организации и только потом влекут за собой негативные последствия для его работодателя.



*Рисунок 1. Внешние угрозы*

Внутренние — это те действия, которые исходят от сотрудника компании умышленно или по неосторожности. К ним можно отнести наиболее распространённые:



*Рисунок 2. Внутренние угрозы*

Трудоустройство постоянно связано с рисками - как на этапе отбора кандидатов, так и в течение испытательного периода, дальнейшей работы и увольнения. Основные трудности возникают на стадии отбора и принятия кандидатов на работу. Вот почему часто в компаниях некоторые вакансии закрываются в течение длительного времени.

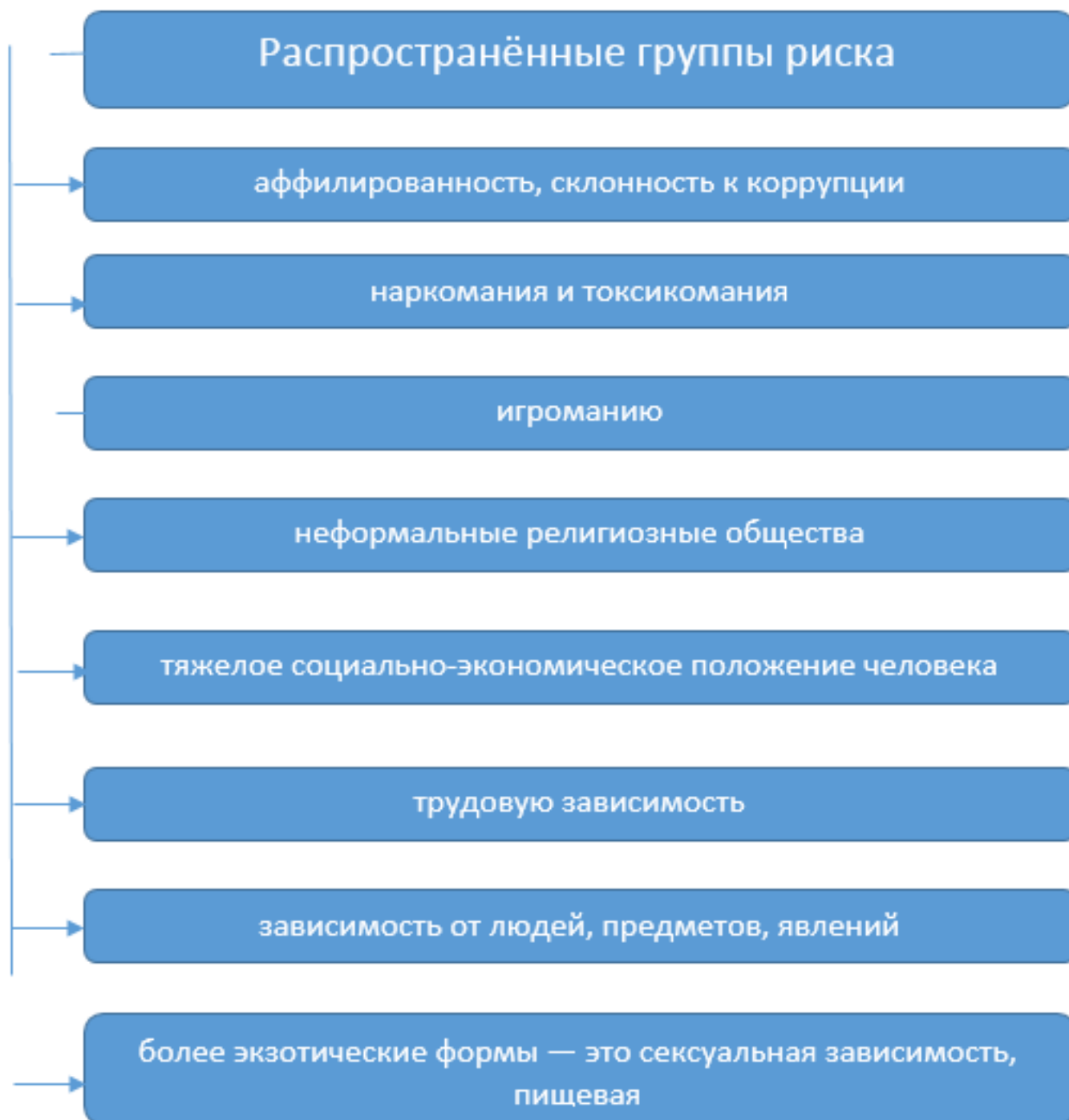
Недостаточная оценка компетенции кандидата является одним из главных рисков на этапе приема на работу нового сотрудника. Такая проблема может возникнуть по причине неточного описания вакансии, незаинтересованности кадрового отдела в детальном и обстоятельном отборе, а также вследствие указания кандидатом неверной информации о себе.

Этот риск связан с неточной формулировкой технического задания при контакте с рекрутерами. Важно не только подробное описание должности, а если оно отсутствует, перечень задач, которые кандидат должен будет решать на рабочем месте [5].

Отсутствие мотивации для новых сотрудников также увеличивает риски компании. Отучившись на новом месте, и не получив карьерного роста и увеличения зарплаты, сотрудник часто переходит к конкурентам и реализовывает свои возможности там. В таких случаях рекомендуется проводить детальную работу с руководителем организации, а также искать мотивацию для наиболее подходящего специалиста на этапе собеседования.

Заинтересованные в сохранении положительной репутации компании, должны проводить ряд проверок с предыдущих мест работы, а также специальные проверки, необходимые для замещения должности.

Именно на этапе отбора персонала следует особо внимательно изучать, анализировать и проверять информацию о профессиональных навыках, знаниях, социальном статусе, психологическом портрете кандидата. Следует отметить, что также важно выявить принадлежность или склонность человека к одной из «Групп Риска» (ГР). Ни на одном предприятии, ни в какой должности (от линейной до ведущей, от исполнительской до управляющей) нежелательно присутствие в коллективе сотрудника, который может потенциально попасть или уже находится в ГР.



**Рисунок 3. Распространённые группы риска**

Чтобы избежать рисков и угроз, связанных с персоналом, сотрудникам на этапе отбора необходимо принять ряд мер, направленных на выявление и предотвращение возможных негативных последствий и обеспечение безопасности сотрудников компании [6]. На этапе отбора кандидатов работа требует высококвалифицированных сотрудников, а также предельно внимательных и надлежаще психологически подготовленных. На этом этапе производится не только профессиональный отбор кандидатов, но и исключение кандидатов, которые потенциально представляют угрозу предприятию.

**Таблица 1.**

**Основные требования к работе с кандидатами на этапе отбора**



2. Литвиненко В. И. Использование методов деловой разведки в конкурентной борьбе // Современная конкуренция. 2018. № 6. С.29–41.
3. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала // СПб.: «Питер», 2017. — 496с.
4. Гапонова О. С., Чилипенко Ю. Ю. Подбор персонала в организации: методологический подход. — 2019.
5. Молчанов М. А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия. — 2018. Свободный доступ по ссылке: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-kak-element-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatij-proizvodstvennyh-otrasley/>
6. Панкратьев В. В. Кадровая безопасность. — свободный доступ, 2017. Свободный доступ по ссылке: <http://www.vvpankrat.ru/moistatyibezopasnosti>