

Мария Михайловна МОКИИЧ

*студентка специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, mokiichm@mail.ru*

Диана Александровна ТОКАРЕВА

*студентка специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, diana.tokareva2018@mail.ru*

Юлия Сергеевна САХНО

*кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности,
системного анализа и контроля Тюменского государственного университета,
г. Тюмень, y.s.sakhno@utmn.ru*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЭТАПЕ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассмотрена проблема обеспечения кадровой безопасности на этапе проверки персонала. Качественная реализация кадровой политики снижает риск мошенничества на производстве, тем самым повышает эффективность деятельности компании. Важно именно на данном этапе не допустить «проблемных» сотрудников к деятельности организации, тщательная проверка соискателей помогает вовремя выявить потенциально непригодных сотрудников и предотвратить ряд последующих негативных последствий.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, рекрутинг, противостояние угрозам безопасности, эффективность подбора, подбор персонала.

Maria Mikhailovna MOKIICH

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University,
Tyumen, mokiichm@mail.ru*

Diana Alexandrovna TOKAREVA

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University,
Tyumen, diana.tokareva2018@mail.ru*

Yulia Sergeevna SAKHNO

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Security,
System Analysis and Control, Tyumen State University, Tyumen, y.s.sakhno@utmn.ru*

ENSURING PERSONNEL SECURITY AT THE PERSONNEL VERIFICATION STAGE

Abstract. The article deals with the problem of ensuring personnel security at the stage of personnel verification. High-quality implementation of personnel policy reduces the risk of fraud in production, thereby increasing the efficiency of the company. Unusual screening of applicants in time does not reveal unforeseen problems.

Keyword: economic security, personnel security, recruiting, countering security threats, recruitment efficiency, staff recruitment.

В современном мире каждая организация старается поддерживать свою целостность и индивидуальность, стремится занимать лидирующую позицию на рынке, быть сильным конкурентом, обеспечивать успешное развитие своего бизнеса, все это возможно, если основательно подходить к вопросу подбора персонала. Персонал является потенциальной угрозой для компании несмотря на то, что сотрудники — главная ценность организации. Поэтому, важно обеспечивать кадровую безопасность на этапе подбора персонала, так как непредусмотрительность и невнимательность в этом вопросе может привести к значительному ущербу, подрыву деловой репутации или банкротству [1]. Служба

безопасности должна убересть компанию от опасности, исходящей от пришедших сотрудников, которые могут являться недобросовестными работниками и злоумышленниками. Перечень угроз может быть разнообразным: хищение имущества, его сознательная порча, эксплуатирование ресурсов компании в своих корыстных целях, распространение конфиденциальной информации (коммерческой тайны) в целях получения вознаграждения, нарушение трудовой дисциплины, формирование неблагоприятной атмосферы в коллективе. При найме большой поток соискателей проходит через отдел управления персоналом. Кадровая безопасность обязана отобрать из потенциальных сотрудников наилучших кандидатов, способных удовлетворить потребности нанимателя. Существует образ сотрудника, который нужен на ту или иную вакансию компании, так называемый портрет соискателя, отражающий необходимые характеристики личности. Портрет соискателя на 2021 г. по России представлен на рисунке 1.

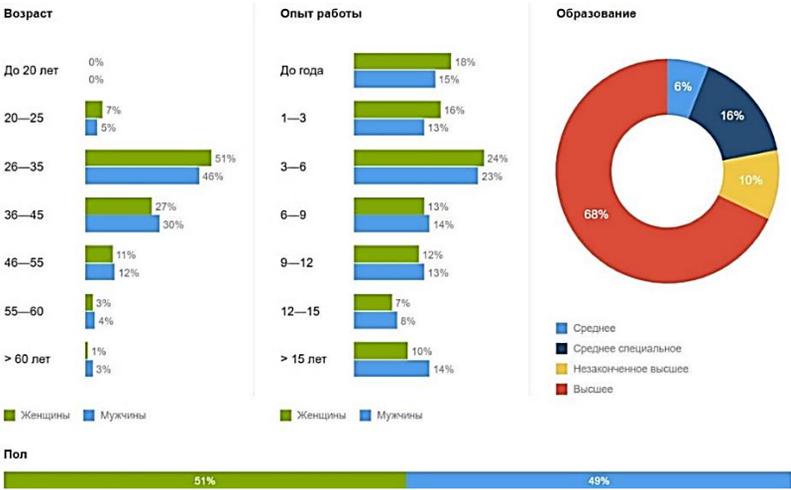


Рис. 1. Портрет соискателя

Источник: [2].

Ниже, на рисунке 2 представлены данные по статистике России, отражающие прирост вакансий и прирост резюме в 2021 г. по отношению к 2020 на 65 и 1% соответственно.



Рис. 2. Статистика рынка труда

Источник: [2].

Кадровая безопасность — это составной элемент экономической безопасности, достигаемый за счет ликвидации угроз и снижения рисков, связанных с недобросовестной работой кадров, его интеллектуальным потенциалом и производственными отношениями в целом. Стандартный комплекс мер по обеспечению профессиональной защищенности представляет собой грамотное использование трудовых ресурсов, квалифицированный подбор персонала, создание высокоэффективных методик по снижению негативных аспектов, связанных с деятельностью работников, а также их мотивирование и стимулирование для повышения качества работоспособности.

Каждая организация стремится нанять высококомпетентный и надежный персонал, ведь только при этом условии будет достигаться кадровая безопасность предприятия. Подбор персонала — это совокупность методов, направленных на изучение разного рода знаний о соискателе: его навыках, профессиональных умениях, психологическом портрете. Сотрудник кадровой безопасности должен ответственно подходить к вопросу отбора персонала, точно знать потребности компании, отличительные черты конкретной должности и оценивать надежность принимаемого на работу лица.

Параметры оценки надежности персонала разделяют на три составляющих:

1. Профессиональная надежность — осуществляется высокой квалификацией, опытом, деловыми качествами и достаточным уровнем знаний.

2. Психологическая надежность — заключается в психологических свойствах и свойствах организма человека, которые позволяют сотруднику сохранять трудоспособность в условиях стресса и разного рода перегрузок.

3. Личностная надежность — верность персонала своей организации, духовно-нравственный аспект натуры.

Подбор персонала — это сложный и долгий процесс, требующий множества решений и особой бдительности. Для начала необходимо принять решение: отдать рабочее место человеку извне или выбрать для появившейся вакансии кого-то из сотрудников компании. Первый вариант, на первый взгляд, кажется более рациональным, так как позволяет выбирать из более объемного списка претендентов, но в некоторых случаях появление нового работника может негативно сказаться на работе всей компании. Новый человек в организации может вызвать недоверие к себе со стороны руководителя и остального персонала, или изменение психологического климата в худшую сторону, также могут появиться небольшие неудобства, потому что новому человеку необходимо многие вещи объяснять и ему потребуется время на адаптацию. Все это, в некоторых случаях, может снизить производительность труда в компании. Второй вариант с выбором сотрудника из компании легче, он не так рискован и затруднителен, но возможностей для выбора намного меньше.

При найме и подборе персонала служба безопасности всегда проводит тотальный контроль кандидатов, планирующих занять вакантную должность. На этапе подбора решаются два существенные оргвопроса: отсеивание потенциально неподходящих работников и анализ профессиональных, индивидуальных качеств возможно будущих сотрудников [3].

При отборе кадров существуют некоторые подходы, позволяющие решить вопрос безопасности. Данные варианты представлены в таблице 1.

Подходы безопасного подбора кандидатов

<i>Подход</i>	<i>Описание</i>
Гарантия агентства	Кадровое агентство дает организации гарантии в подбираемых работниках. Агентство предоставляет гарантию на основе проверки данных, которые предоставляются кандидатами, также у агентства есть база данных с людьми, работающими с ними на протяжении долгого времени, тем самым зарекомендовавшими себя как надежные варианты
«Сарафанное радио»	По рекомендации проверенных людей, которые несут ответственность за выдвигаемого ими кандидата и с которых можно спросить за ошибки и оплошности новоприбывшего работника
Проверка службой безопасности	Организованная компанией собственная служба безопасности проверяет соискателя и предоставляемые им данные, с целью обеспечения внутренней безопасности

Источник: составлено авторами.

Ключевым моментом на этапе подбора персонала является личная встреча. Оценивая внешний вид кандидата, можно многое понять. Специалист по кадрам обращает внимание на первое впечатление от встречи с соискателем и благодаря своим профессиональным навыкам может сразу понять подходит ли данный претендент на вакансию для дальнейшей работы в компании. Обычно непонятное поначалу отрицательное впечатление от личного знакомства с кандидатом позже объясняется. Контроль поведения, внешнего вида является эффективным отборочным мероприятием.

Важным аспектом обеспечения безопасности на этапе проверки соискателей является выявление склонности кандидата к возможным группам риска [4]. Нельзя допустить, чтобы потенциальный сотрудник входил в эти группы, так как это повлечет за собой различного рода проблемы в организации.

К таким группам риска относят людей, которые:

- имеют признаки аффилированности;
- склонны к коррумпированности, мошенничеству;
- имеют разного рода зависимости (игроманы, наркоманы и т. д.);
- имеют психические расстройства, отклонения;
- принадлежат к неформальным религиозным объединениям.

Отделу управления персоналом необходимо еще на ранней стадии отбора выявить у соискателей подобные наклонности, заключающие в себе потенциальную угрозу безопасности сотрудников и всей организаций в целом. Отдел кадровой безопасности получает значимые данные о нанимающихся с помощью:

– сведений и документов, которые предоставляют трудоустраиваемые работники;

– тестирования, анкетирования, собеседования, позволяющих определить профессиональную подготовку, психическую адекватность и социальную адаптированность будущего сотрудника;

– иных источников (сведений из органов власти, информации, размещенной в СМИ, информации из социальных сетей, имеющих компрометирующие данные о личности).

В ситуациях, когда речь идет о руководящих должностях, либо о должностях с повышенной ответственностью или опасностью, избирать соискателей следует еще тщательнее. Тогда на помощь кадровой безопасности идет служба безопасности (правоохранительные органы), которые проводят ряд мероприятий, позволяющих более «глубоко» изучить личность трудоустраиваемого. Далее приведены примеры указанных мероприятий:

– проверка документов (диплома, паспорта) на подлинность (проводится путем отправки запроса по месту получения профессиональных навыков, либо проводится экспертиза документов — их сопоставление с установленными формами, проверка на наличие всех необходимых реквизитов, подписей, печатей, все должно быть четко, без правок и дописок);

– нахождение портящих репутацию обстоятельств, которые были в прошлой деловой жизни кандидата;

– сведения о текущих финансовых зависимостях (кредиты, займы, ссуды, алименты);

– сведения о родственниках (более бдительно стоит отнестись к родственникам, которые работают в конкурирующих компаниях);

– проверка на наличие связей с криминальной средой (проверка распространяется также на родственников соискателя);

– проведение проверки по учетам в полиции (судимость, факт наличия розыскных дел, существенные административные взыскания, ограничение правоспособности);

– изучение рекомендаций с предыдущих мест работы (при отправке запроса не указывается его причина и организация, для которой он запрошен).

Психологом службы персонала определяются наиболее «опасные» и «вредоносные» качества будущего сотрудника. Проявляя всю свою профессиональность и внимательность, специалист должен «считать» всю информацию, все компрометирующие факты, которые так тщательно пытается скрыть соискатель, всем известно, что при трудоустройстве человек пытается надеть себя только всеми самыми лучшими и полезными качествами, скрывая при этом негативные. Благодаря специальным методикам тестирования и посредством собеседования, психолог выявляет скрываемые человеком личностные качества [5].

Полученный результат проверок кандидатов оформляется в документированной форме и в дальнейшем учитывается при принятии людей на работу — надежные и «полезные» для организации люди занимают вакантное место, а люди, не прошедшие проверку на благонадежность и безопасность, отсеиваются [6].

Кадровая безопасность несет огромную ответственность за свою деятельность на этапе принятия кандидатов на работу, ведь именно от сотрудников этой службы в дальнейшем будет зависеть благополучие компании, именно на этом этапе решается вопрос допущения человека в деятельность организации. Ведь среди потенциальных сотрудников могут оказаться злоумышленники или

инсайдеры, желающие обогатиться на распространении конфиденциальной информации предприятия, важно своевременно выявить «проблемных» соискателей и предотвратить их допущение к работе, поэтому этап проверки персонала является важным и необходимым этапом найма новых сотрудников. Учитывая все нюансы проверки, указанные в данной статье, работодатели смогут обеспечить своей организации безопасную деятельность, более того, выявив наиболее работоспособных претендентов, увеличить прибыль, производительность труда и улучшить процессы предприятия в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Организация подбора персонала: типичные проблемы и ошибки // Директор по персоналу. [сайт]. 2011-2021. [дата публ. 08.08.2016]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66205-qqq-16-m8-02-08-2016-organizatsiya-podborapersonala-predpriyatiya> (дата обращения 27.11. 2021).
2. Портрет соискателя// Общедоступная система для онлайн-мониторинга российского рынка труда Индекс HeadHunter: [сайт]. 2000-2021. URL: <https://stats.hh.ru/#portrait%5Bactive%5D=true> / (дата обращения 03.12.2021).
3. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник. М.: Маркет ДС, 2018. 165 с.
4. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2018. № 6. С. 327-331.
5. Скрыль В.В. Методы отбора персонала на предприятии как инструмент реализации кадровой политики // SCI-ARTICLE Публикация научных статей. [сайт]. 2013-2021. [дата публ. 21.04.2015]. URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1429596549> (дата обращения 26.11.2021).
6. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. 280 с.