

Руф Юлия Николаевна

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, системного анализа и контроля Тюменского государственного университета, г. Тюмень, у.п.ruf@utmn.ru

Созонова Дарья Александровна

студентка специальности «Экономическая безопасность» Тюменского государственного университета, г. Тюмень, stud0000103412@study.utmn.ru

ПРОВЕРКА ПЕРСОНАЛА КАК ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНАЯ МЕРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА

Аннотация. Персонал организации не только выявляет и предотвращает риски экономической безопасности, но и в некоторых случаях является ее основной угрозой. В статье освещены основные способы отбора и подбора персонала в аспекте экономической безопасности бизнеса. Предложены наиболее актуальные методы проверки персонала с учетом современных особенностей.

Ключевые слова: персонал, кандидат, экономическая безопасность, кадровая безопасность, кадровая политика, методы.

Ruf Yulia Nikolaevna

Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Security, System Analysis and Control at Tyumen State University, Tyumen, у.п.ruf@utmn.ru

Sozonova Daria Alexandrovna

Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University, Tyumen, stud0000103412@study.utmn.ru

PERSONNEL VERIFICATION AS A PREVENTIVE MEASURE OF BUSINESS ECONOMIC SECURITY

Abstract. The personnel of the organization not only identifies and prevents risks to economic security, but in some cases is its main threat. The article highlights the main methods of selection and selection of personnel in the aspect of business economic security. The most relevant methods of checking personnel are proposed, taking into account modern features.

Keywords: personnel, candidate, economic security, personnel security, personnel policy, methods.

По мере развития российской экономики складываются конкурентные рынки разнообразных ресурсов, в том числе труда. Ежегодно компании тратят очень значительные суммы на разработку систем мотивации для того, чтобы повысить продуктивность работы своих сотрудников. Но зачастую их усилия бывают напрасны. Ведь для того, чтобы повысить уровень мотивации сотрудников нужно понимать в каком направлении следует это делать. Актуальность исследуемой темы заключается в том, что подбор и отбор персонала является одной из самых сложных задач в компании.

Поскольку именно персонал – наиболее важный ресурс любой организации [1, с.139]. Ведь от эффективности работы сотрудников напрямую зависят результаты компании. В то же время кадровая политика тесно связана с экономическими показателями [2, с. 557-558]. А персонал является наиболее частой причиной утечки информации и нарушения экономической безопасности организации. Поэтому кадровая безопасность – важнейшая составляющая экономической безопасности любого предприятия [3, с. 65].

По городу Тюмени на одну вакансию приходится в среднем 9 человек. Это свидетельствует о повышенном уровне конкуренции в пользу работодателя. Таким образом, остро встает проблема выбора методики отбора персонала. Однако в настоящее время в научной литературе существует огромное количество методов проверки персонала, которые могут дать не совсем корректные результаты, в связи односторонним изучением кандидата или действующего работника без учета личностных качеств [4, с. 511].

Поскольку приоритет предупредительных мер всегда являлся ключевым принципом обеспечения экономической безопасности, то для предотвращения возможных экономических потерь компании необходимо разработать собственную стратегию отбора кандидатов и проверки действующего персонала. Возможно исследование, направленное на изучение существующих методов проверки персонала, в том числе малоизвестных, современных, сможет помочь в разрешении ситуации.

Экономическая безопасность организации - это состояние защищенности жизненно важных интересов предприятия от внутренних и внешних угроз, для обеспечения его стабильности и прогрессирования в настоящем и будущем [5, с. 184].

К основным составляющим экономической безопасности принято относить:

- информационную;
- финансовую;
- политико-правовую;
- экологическую;
- технико-технологическую;
- кадровую [6, с.134].

Кадровая безопасность организации – это комплекс мероприятий, которые направлены на предотвращение негативных влияний и поддержание уровня защищенности системы экономической безопасности от рисков и угроз, связанных с персоналом [7, с.2]. Именно разработка эффективной кадровой политики может позволить максимизировать отдачу от использования трудовых ресурсов [8, с. 2].

Кадровая политика – это совокупность методов, принципов и специальных организационных форм по выработке задач и целей, направленных на развитие и укрепления кадрового потенциала [9, с. 88]. Поэтому обеспечение кадровой безопасности должно быть основным направлением в деятельности служб управлением персоналом [10, с. 275].

Важно уделять особое внимание именно предупредительным мерам. Ведь они основаны на том, что контроль происходит еще до совершения нарушения, с целью его недопущения. К предварительному контролю относится, например, контроль процедур проведения собеседования, тестов и других испытаний работника перед тем, как он будет принят в организацию [11, с. 1351-1352].

В качестве реализации предупредительных мер экономической безопасности следует соблюдать определенные принципы. В частности, такие как:

- своевременно отражать в кадровой политике любые изменения бизнес – стратегии фирмы;
- соблюдать баланс между финансовой и социальной ориентацией бизнеса;
- трансформировать бизнес-процессы под потребности бизнеса [12, с. 323].

Крайне важно уделять особое внимание найму работников. Ведь главная цель отбора персонала - прогнозировать будущие результаты деятельности потенциальных сотрудников [13, с.10-11].

При реализации системы мер по обеспечению кадровой безопасности большинством предприятий всех отраслей экономики России сталкиваются с проблемой создания и реализации системы проверки и оценки работников. [14, с. 728]. Печальная правда в том, что ни один инструмент проверки персонала не является идеальным. [15, с. 9-10]. К счастью, можно улучшить положение, объединив несколько способов в один метод.

К рекомендательным процедурам проверки кандидатов на должность в компании следует отнести:

- получение сведений на предмет судимости, наличия задолженности, штрафов, связи с криминальными структурами и конкурентами [16, с. 60];
- ознакомление с кредитным рейтингом кандидата;
- действительность паспорта (на официальном сайте ФМС России);
- получение устных рекомендаций от бывших работодателей;

- изучение рекомендательных писем;

- проверка аккаунта в социальных сетях. Этому пункту следует уделить пристальное внимание [17, с. 18-19]. Студентами американского университета путем проведения объемного исследования в 2019 году было доказано, что с каждым годом рекрутеры все больше внимания уделяют изучению социальных сетей кандидатов и это является немаловажным фактором в принятии итогового решения [18, с.5-6].

Следует детально проработать процедуры интервью. Помимо классического структурированного собеседования и интервью по компетенциям, можно использовать такие более современные методы как:

- VCV – видео-интервью (цифровые интервью) являются потенциально эффективной новой формой отборочных интервью, в которых интервьюируемые записывают свои ответы в цифровом виде [19, с. 374-375]. Основная разница в том, что во время видео-интервью нет прямого общения с рекрутером. Это монолог, а не диалог. Результаты могут быть оценены не только экспертом, но и компьютером. Современные технологии позволяют распознавать жесты, мимику и движения, которые могут быть незаметны для глаз рекрутера и означать неуверенность, обман или страх. [20, с. 67-68]. Главный плюс данного метода заключается в экономии времени и кандидату, и HR-менеджерам. Следовательно, возможность изучить наибольшее количество кандидатов;

- ситуационные суждения (кейс интервью), в ходе которых кандидату предоставляются короткие сценарии, требующие показать свое поведение в конкретных ситуациях [21, с. 430-431];

- проективное собеседование, в ходе которого кандидата просят прокомментировать действия «других людей», попавших в затрудненное положение. Преимуществом данного способа является то, что сказать неправду во время такого собеседования очень сложно, поскольку в основе лежит психологический принцип проекции, согласно которому человек переносит свой жизненный опыт на конкретную ситуацию [22, с.17];

- стрессовые собеседования. HR-менеджер намеренно пытается создать конфликтную ситуацию, провоцируя соискателя. Данный метод лучше не брать за основу собеседования, а использовать отдельными элементами. Главное достоинство стресс-интервью заключается в том, что можно оценить конфликтность и стрессоустойчивость кандидата [23, с. 241];

- геймификация - один из современных трендов при отборе и найме персонала [24, с. 77]. Это использование подходов, характерных для компьютерных игр, игрового мышления в неигровом прикладном программном обеспечении для привлечения пользователей и повышения их вовлеченности в использование программы, интереса к решению прикладных задач. [25, с. 74].

Предполагается, что в будущем неизбежно возрастет роль интернет-решения в процессе подбора и отбора персонала [26, с. 5]. Однако нарушать экономическую безопасность организации могут не только будущие работники, но и работающий персонал. Наиболее часто это проявляется в следующем:

- незаконные хакерские действия или операции с использованием фишинг схем по причине халатности работников;
- злоупотребление доступом к информации, в том числе кража;
- преднамеренные нарушения [27, с. 5].

К основным индикаторам установления работников, совершающих неправомерные деяния, представляющие угрозу экономической деятельности организации, относят:

- внезапный рост расходов работника, покупка дорогостоящей продукции или недвижимости;
- изменения в поведении работника: общение с коллегами, клиентами, неуверенность, беспокойство, страх;
- частая задержка на рабочем месте после окончания рабочего дня без видимых на то причин;
- проявление резкого активного интереса к конфиденциальной информации или деятельности других подразделений, отделов.

К рекомендательным процедурам для проверки работающего в компании персонала можно отнести:

- оценочное интервью. Главное достоинство данного метода – возможность узнать о недостатках в работе подчиненных, причинах спада производительности труда. Таким образом, можно предотвратить будущие неудачи фирмы;
- способ «360 градусов». Суть этого метода состоит в том, что оценка работника основывается на компетенциях и выполняется людьми, которые постоянно контактируют с сотрудником. Таким образом, собираются данные о работнике от четырех групп: от руководителя, коллег, подчиненных, клиентов [28, с. 50]. Основным преимуществом данного метода является возможность выявить слабые места и «точки роста» для сотрудников и команды в целом;
- психологическое тестирование, на выявление склонностей и эмоционального состояния личности. Человек, совершивший правонарушение, может подсознательно волноваться о случившемся;
- проверка на полиграфе [29, с. 2-3]. Однако в этом случае следует быть аккуратным и подробно ознакомиться с правовой позицией данного способа проверки персонала;
- постоянный контроль по видеонаблюдению (открытому и закрытому);

- удаленный мониторинг компьютера;

- система обратной связи. Это может быть внутрикорпоративный сервис, позволяющий составить отчет (анонимно или открыто) в случае обнаружения нарушений коллегами рабочих правил. Данный сервис есть во многих крупных компаниях. Цель – не донести на коллегу, а предотвратить возможные последствия нарушения правил;

- наименее распространенным методом является – метод провокации (технология «тайного» покупателя, провокация неблагонадежного поведения и т. д.).

В дополнение к проверке персонала как предупредительной мере экономической безопасности рекомендуется:

- проводить обучение персонала правилам и нормам обеспечения безопасности;

- создавать привлекательные условия труда, при которых у персонала не будет интереса и выгоды совершать действия, наносящие ущерб компании;

- развивать надежную корпоративную культуру и активно подходить к основному набору персонала [30, с. 49].

Таким образом, не стоит недооценивать важность и сложность процедур проверок сотрудников и относиться к подбору сотрудников, как к выбору нужных, но безликих "деталей" или "винтиков" механизма своего предприятия. В арсенале HR-специалиста должно быть несколько различных методов, отличных по алгоритму проведения, бюджету и необходимой базовой подготовкой оценщиков. Ведь в каждом методе проверки персонала есть свои преимущества и детали, подходящие именно к определенной компании, сфере деятельности. Автором статьи предлагается вариант отбора кандидатов, включающий в себя:

- 1 этап - анализ потребностей в кадрах, формирование ключевых факторов кандидата;

- 2 этап - VCV – видео-интервью для экономии времени на отбор кандидатов;

- 3 этап - тест на проверку логических, психологических и профессиональных особенностей;

- 4 этап - личная встреча с рекрутером: ситуационные и проектные собеседования с элементами стрессового интервью для анализа действий человека в определенных ситуациях;

- 5 этап - правовой аспект, в которой входит проверка подлинности документов, отсутствие судимости, штрафов;

- 6 этап - изучение кандидата путем ознакомления с рекомендациями с прошлого места работы и с аккаунтами в социальных сетях.

В качестве проверки работающего персонала рекомендуется:

- постоянный контроль над сотрудниками (видеонаблюдение, мониторинг компьютера);

- использование метода «360 градусов» и метода «провокации»;

- создание и применение инструментов обратной связи.

Уделить особое внимание проверке кандидатов и действующих работников необходимо для того, чтобы:

- обезопасить свой бизнес от недобросовестных работников;
- избежать застоя непродуктивных кадров;
- не допустить утечку важной информации к конкурентам, СМИ;
- снизить риск судебных споров;
- минимизировать мошеннические схемы внутри компании;
- избежать возможного нанесения материального ущерба;
- способствовать развитию корпоративной культуры внутри компании;
- повысить деловую репутацию фирмы.

Проверка персонала как предупредительная мера экономической безопасности крайне важна. Поскольку логичнее приложить усилия для недопущения проблем, нежели потратить намного больше ресурсов для восстановления положения. Поэтому важно не только знать разнообразие существующих методов, но и грамотно подбирать релевантные для стратегии развития конкретного бизнеса способы отбора, подбора кандидатов и проверки работников.

Библиографический список

1. Shapoval O.A Personnel policy and ways of its improvement, Economy and society, Volume 9, pp. 139, 2017, URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_eng/121.pdf (дата обращения: 23.07.2020).

2. Paul Bingley, Niels Westergaard-Nielsen Personnel policy and profit, Journal of Business Research, Volume 57, Issue 5, May, pp. 557-563 2004 URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296302003211> (дата обращения: 23.07.2020).

3. Есикова Р.С. Кадровая безопасность как одна из составляющих экономической безопасности организации. Журнал «Social-economic phenomena and processes» Т. 12, № 6, 2017. С.65-69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-kak-odna-iz-sostavlyayuschih-ekonomicheskoy-bezopasnosti-organizatsii/viewer> (дата обращения: 25.07.2020)

4. Alireza Afshari, Majid Mojahed and Rosnah Mohd Yusuff. Simple Additive Weighting approach to Personnel Selection problem, International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 1, No. 5, December, pp 511-515, 2010 URL: <http://www.ijimt.org/papers/89-M474.pdf> (дата обращения: 23.07.2020).

5. Ильиных А.С. Экономическая безопасность предприятия. Журнал «International Journal of Humanities and Natural Sciences», vol.1, part 7, 2016. С.183-186. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-bezopasnost-predpriyatiya-3/viewer> (дата обращения: 25.07.2020).

6. Дружкова В.Н., Грязнова Н.Л. Анализ и оценка состояния трудовых ресурсов, определяющих кадровую безопасность, как составляющую экономической безопасности организации. Научно-технический журнал «Food Processing: Techniques and Technology» Vol. 45. No. 2 2017, С.133-141 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-otsenka-sostoyaniya-trudovyh-resursov-opredelyayuschih-kadrovuyu-bezopasnost-kak-sostavlyayuschuyu-ekonomicheskoy> (дата обращения: 24.07.2020).

7. Мустафаева Э.И. Кадровая безопасность - основа экономической безопасности, 8 с., 2018 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-osnova-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 23.07.2020).

8. Вукович Г.Г., Никитина А.В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом, 5 с., 2018 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom-1> (дата обращения: 23.07.2020).

9. Перевертнюк И.С. Кадровая политика как инструмент управления персоналом, Журнал «Таврический научный обозреватель» № 12 (17) — декабрь, часть 2, С. 88-90, 2016 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom> (дата обращения: 23.07.2020).

10. Цветкова И.И., Сводцева И.А. Основные принципы и подходы к формированию кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия, Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. Том 2 (68). № 1. С. 273–279, 2016, URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-printsipy-i-podhody-k-formirovaniyu-kadrovoy-bezopasnosti-v-sisteme-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 24.07.2020).

11. Дадалко В.А., Ивашкина А.В. Угрозы в кадровой безопасности и методы их предотвращения. Национальные интересы: приоритеты и безопасность, ООО «Издательский дом финансы и кредит», Москва. 2018. Т. 14. вып. 7. С. 1348–1359. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ugrozy-v-kadrovoy-bezopasnosti-i-metody-ih-predotvrascheniya/viewer> (дата обращения: 23.07.2020).

12. Коренькова Т.В. Проблемы формирования кадровой политики организации: анализ практики, Вестник Университета № 14. 2014. С. 321-326. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-kadrovoy-politiki-organizatsii-analiz-praktiki/viewer> (дата обращения: 24.07.2020).

13. Jesús F. Salgado Personnel Selection, Oxford Encyclopedia of Research in Psychology, Publisher: Oxford University Press, pp.1-32, 2017. URL: <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-8> (дата обращения: 23.07.2020).

14. Троценко В.М. Обеспечение кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации, Московский экономический журнал №9, С.723-732, 2019 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kadrovoy-bezopasnosti-kak-instrument-obespecheniya-ekonomicheskoi-bezopasnosti-organizatsii> (дата обращения: 24.07.2020).
15. Don A. Moore How to Improve the Accuracy and Reduce the Cost of Personnel Selection, Sage Publications, Vol 60, Issue 1, pp. 8-17, 2017 URL:<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0008125617725288> (дата обращения: 23.07.2020).
16. Кузнецова Н.В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации, журнал «Известия Уральского государственного экономического университета» №2 (52) 2014. С.53-61. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-protivodeystviya-ugrozam-kadrovoy-bezopasnosti-organizatsii/viewer> (дата обращения: 25.07.2020)
17. Social Media as a Personnel Selection and Hiring Resource: Reservations and Recommendations / Davison H. Kristl, Mark N. Bing Donald H. Kluemper Philip L. Roth, Social Media in Employee Selection and Recruitment pp 15-42, 2016 URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-29989-1_2 (дата обращения: 23.07.2020).
18. Follow Me: The Use of Social Media in Recruitment / Delores Alarcon, Angela Valadez, Anna Waller, Sandra DeGrassi , The Journal of Social Media in Society Fall 2019, Vol. 8, No. 2, pp.2-17,2019. URL:<https://pdfs.semanticscholar.org/28be/647eb74743d9da71d528d30b95622920a81b.pdf> (дата обращения: 23.07.2020).
19. Markus Langer, Cornelius J. König, Kevin Krause. Examining digital interviews for personnel selection: Applicant reactions and interviewer ratings, Volume 25, Issue 4, pp 371-382, December 2017. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12191> (дата обращения: 23.07.2020).
20. Personnel selection in the digital age: a review of validity and applicant reactions, and future research challenges / Stephen A. Woods, Sara Ahmed, Ioannis Nikolaou, Ana Cristina Costa, Neil R. Anderson, European Journal of Work and Organizational Psychology, 29:1, pp. 64-77,2020 URL:https://www.researchgate.net/publication/337062756_Personnel_selection_in_the_digital_age_a_review_of_validity_and_applicant_reactions_and_future_research_challenges (дата обращения: 23.07.2020).
21. Lievens F. Assessing Personality–Situation Interplay in Personnel Selection: Toward More Integration into Personality Research, Volume 31, Issue 5, Special Issue: European Personality Reviews, September/October 2017, pp. 424-440, 2017 URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.2111> (дата обращения: 23.07.2020).

22. Mahdi Khorami, Dr. Rahim Ehsani Application of Multi Criteria Decision Making approaches for personnel selection problem: A survey, Int. Journal of Engineering Research and Applications www.ijera.com ISSN : 2248-9622, Vol. 5, Issue 5, (Part -2) May, pp.14-29, 2015. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/c770/565cf6bfbd008795b69874cbc02c20da709c.pdf> (дата обращения: 23.07.2020).
23. Шафикова Э.М Стрессовые собеседования как метод отбора персонала. Журнал «Вопросы студенческой науки», №11 (27), 2018. С.240-243 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stressovye-sobesedovaniya-kak-metod-otbora-personala> (дата обращения: 24.07.2020).
24. Dr. Manisha Dubey, Dr. Vishal Chavan, Dr. D. Y. Patil. A Conceptual study of Selected Companies using Gamification for Employee training & development as Engagement Approach, Amity Global HRM Review, September, pp. 73-80, 2017.
25. Штонда А.С. Геймификация как новый тренд при отборе и найме персонала, Международный научный электронный журнал "Бизнес-образование в экономике знаний" № 3, С. 74-76, 2016 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-kak-novyy-trend-pri-otbore-i-nayme-personala> (дата обращения: 24.07.2020).
26. Chungyalpa W, Karishma T Best Practices and Emerging Trends in Recruitment and Selection, Journal of Entrepreneurship & Organization Management, pp. 5, 2016. URL: https://www.yourhomeworksolutions.com/wp-content/uploads/edd/2019/10/best_practices_and_emerging_trends_in_recruitment_and_selection_2169_026x_1000173-1.pdf (дата обращения: 23.07.2020).
27. Compagnone Maira, Hickman Devon Acikgoz Yalcin. Personnel Security: Recruitment, Springer Nature Switzerland AG, 5 pp., 2019. URL: http://springer.iq-technikum.de/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-69891-5_215-2.pdf (дата обращения: 23.07.2020).
28. Непомнящая Д.О. Использование компетентостного подхода при оценке персонала методом "360 градусов". Международный научный электронный журнал «Бизнес-образование в экономике знаний». № 2. 2018. С.49-53 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kompetentostnogo-podhoda-pri-otsenke-personala-metodom-360-gradusov> (дата обращения: 24.07.2020).
29. Андреева Л.А. О целесообразности и законности применения полиграфа в трудовой деятельности 12 с. 2014 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-tselesoobraznosti-i-zakonnosti-primeneniya-poligrafa-v-trudovoy-deyatelnosti/viewer> (дата обращения: 23.07.2020).
30. Doyle, Daniela; Locke, Gillian Lacking Leaders: The Challenges of Principal Recruitment, Selection, and Placement, pp. 49, 2014. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED545231> (дата обращения: 23.07.2020).