



**Роль цифровых технологий в обеспечении кадровой безопасности  
компании**

**Гурнина Д.А.**, к.соц.н., доцент, МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия

**Терешкина О.С.**, к.э.н., доцент, МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросам кадровой безопасности, важности эксплуатации цифровых технологий в решении задач по ее обеспечению.

Современные тенденции цифровизации экономики приводят к новым моделям управления кадрами. Уровень кадровой защищенности непосредственно находит свое отражение в социально-экономической эффективности как самой компании, так и рынка труда.

В статье авторы ориентируются помимо внутренних, еще и на внешние опасности при создании кадровой защищенности. В результате проведенной работы дана оценка нынешнего состояния национального рынка по множеству показателей, отражающих состояние кадровой безопасности организаций.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, цифровизация, экономика, рынок труда, риски, угрозы, кадровая политика

**The role of digital technologies in ensuring personnel security of the company**

**Gurnina D.A.**, candidate of Sociologist, docent, MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia

**Tereshkina O.S.**, candidate of Economics docent, MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia

**Annotation.** This article is devoted to the issues of personnel security, the importance of using digital technologies in solving problems to ensure it.

Modern trends in the digitalization of the economy lead to new models of personnel management. The level of personnel protection is directly reflected in the socio-economic efficiency of both the company itself and the labor market.

In the article, the author focuses not only on internal, but also on external threats in the development of personnel security. As a result of the work carried out, an assessment was made of the current state of the national market for a variety of indicators reflecting the state of personnel security of organizations.

**Key words:** personnel security, digitalization, economy, labor market, risks, threats, personnel policy

В нынешних динамично меняющихся реалиях экономической сферы однозначно можно предположить увеличение результативности деятельности и изменение системы управления компаниями. В настоящее время способы менеджмента, которые совсем недавно были актуальными и результативными и достаточно хорошо себя зарекомендовали на рынке, уже не соответствуют требованиям обеспечения экономической безопасности фирмы. Цифровизация экономической сферы поставила задачу реализации огромного комплекса мер по оптимизации работы всех уровней и систем регулирования предприятием. Безусловно, кадровую отрасль это коснулось в равной степени, в ней активно эксплуатируются информационные системы и автоматизируется взаимодействие с персоналом, что, однозначно, делает их взаимодействие более результативным и эффективным. В данной ситуации остро встает вопрос обеспечения кадровой безопасности.

Кадровая безопасность в нынешних реалиях перехода к цифровой экономике выступает на лидирующих позициях по сравнению с прочими компонентами экономической безопасности. Связано это с тем, что она взаимодействует с человеческим капиталом, который, в свою очередь, в абсолютно любой составляющей руководства предприятием первичен.

Сейчас особенное значение придается проблеме увеличения компетентности и квалификации, профессионализма сотрудников, разумной установке кадров, результативному распределению обязанностей, избавлению от лиц, которые не соответствуют выдвигаемым требованиям конкретной должности, а также от индивидуумов, которые не владеют навыками цифровой индустрии.[2]

Для адаптации к динамично изменяющимся реалиям важно знать, какие умения, характеристики, навыки имеют приоритетное значение при трудоустройстве, а также оценивать, как будут меняться рабочие места. Наиболее приоритетными становятся инициативность работников, а также индивидуальная ответственность. Становится мало привлечь работников, соответствующих всем нововведенным критериям, нужно приложить немало усилий для удержания ценных кадров, дабы иметь конкурентоспособность в новой среде. Цифровизация и увеличивающаяся с каждым днем автоматизация начинают кардинально менять модели работы.

Само по себе понятие «кадровая политика» включает в себя все, что как-либо связано с общим управлением, вектором роста системы ресурсов государства. Ее цель можно сформировать как: обеспечение наиболее благоприятного баланса процессов обновления и удержание качественного и количественного состава персонала в соответствии с нуждами компании, требованиями нынешнего законодательства и состоянием рынка труда.

Составляющие кадровой защищенности можно разделить на три пункта:

1. Найм.

Характеризуется целой группой мер защищенности при трудоустройстве кандидатов в компанию. Ответственный за данный вид работ сотрудник также должен создать прогноз благонадежности. Сам процесс трудоустройства кандидата можно разделить на следующие пункты: поиск кандидатов, отбор соискателей, документальное оформление сотрудника. Управляющий организации помимо прочего отвечает и за длительность испытательного срока, а также помогает в адаптации новоиспеченного сотрудника. Меры

защищенности в том числе подразумевают подготовку аттестации, планирование образовательной программы.

## 2. Лояльность.

Большая группа действий и разработок для создания и поддержания у работников положительного настроения в отношении руководителя и самой компании. Положительная атмосфера в трудовом коллективе влияет на множество вещей, таких как, например: инициативность и мотивированность работников.

## 3. Контроль.

Представляет собой целый спектр способов управления, таких как: разработка и создание различных правил и регламентов, а также контроль их выполнения. Соответствующая служба безопасности, регулирующая вышеописанный контроль помогает в устранении потенциально возможных опасностей.

Следовательно, кадровую безопасность необходимо проанализировать с различных позиций, однако совместно друг с другом. Во-первых, стоит рассмотреть экономику труда, ведь для нее одним из главных ресурсов являются кадры. В свою очередь, они регулируют и поддерживают результативность трудовой деятельности и стабильности на трудовом рынке. Во-вторых, это важная составляющая безопасности, которая возникает из-за разнообразных рисков и опасностей. Они имеют колоссальное влияние над социально-экономическим состоянием компании. Можно точно сказать о необходимости внимания и контроля за каждым из них одновременно.

Для обеспечения кадровой определенности необходимо различать внешние и внутренние угрозы. Под внешними негативными воздействиями можно понимать явления, которые не зависят от сотрудников компании и влекущие за собой ущерб, например, инфляция. К внутренним можно отнести напротив некомпетентные поступки работников, повлекшие за собой нанесение ущерба организации. Примером может служить недостаточная квалификация

работников, слабая система руководства, ошибки в планировании ресурсов и прочие. [1]

Самое сложное звено в системе обеспечения безопасности – человек со своими индивидуальными особенностями, имеющими способность негативно влиять на экономическое развитие и рентабельность фирмы. По этой причине любой руководитель ставит перед собой приоритетную задачу в формировании устойчивого, эффективного, конкурентоспособного и управляемого трудового коллектива.

Ниже, на рис. 1, представлена классификация рисков кадровой безопасности.



*Рис. 1 – Классификация рисков кадровой безопасности*

В свою очередь, каждый из этих пунктов подразделяется на собственные подпункты:

- Фактор формирования
  - Индивидуальные
  - Организационные
- Актуальность для фирмы
  - Первичные
  - Вторичные
- Дислокация источника угроз
  - Внутренние
  - Внешние
- Степень чувствительности
  - Допустимые
  - Приемлемые
  - Недопустимые
- Степень регулярности вероятного появления
  - Случайные
  - Регулярные
  - Постоянные
- Риски кадровой работы
  - Набора и отбора
  - Адаптации
  - Профессионального развития
  - Мотивации
  - Контроля
  - Информационные
- Форма ущерба
  - Имущественные
  - Неимущественные
- Размер ущерба
  - Локальный

- Средний
- Масштабный
- Глобальный

Эффективные и последовательные действия сотрудников кадров помогают достичь результативного результата трудовой деятельности организации, а также в будущем привести к повышению финансовой стабильности и репутационного места в рейтингах фирм.

Самыми распространенными на сегодняшний день являются риски, которые направлены на расстройство информационной возможности использования рабочих сетей, а также противозаконные действия, которые преследуют цель хищения.

Важное место в кадровых рисках, помимо прочего, отдано руководящему механизму, который можно разделить на три составляющие: информационную, функциональную и структурную. Следует проанализировать каждую из них по отдельности.

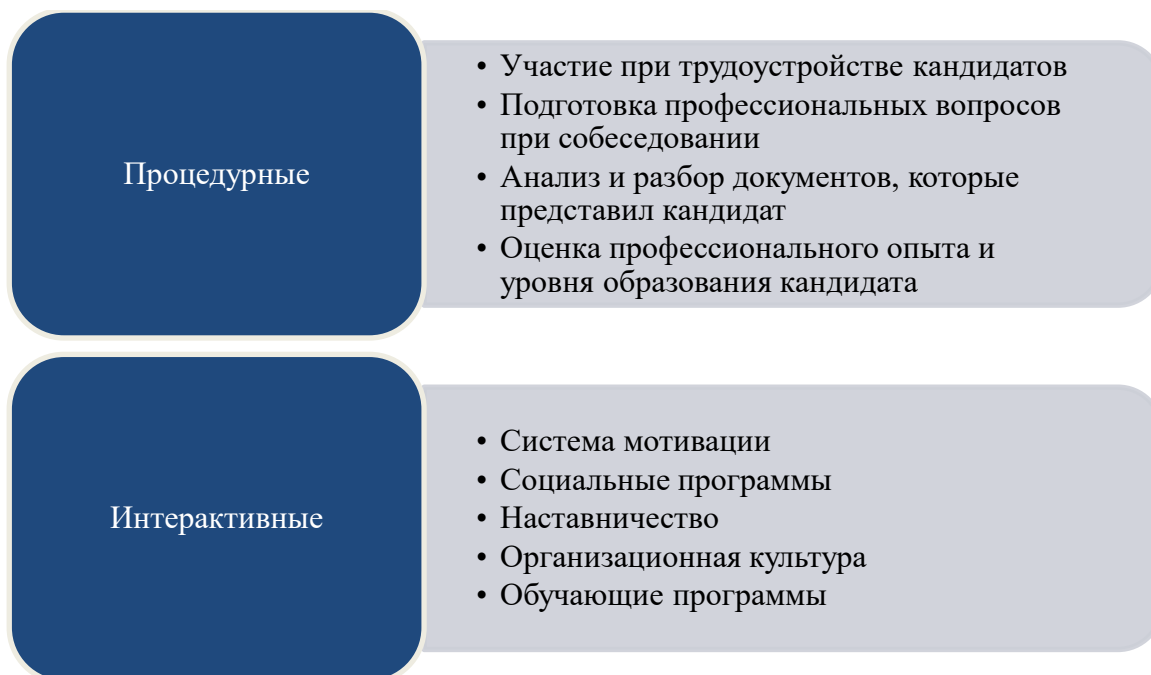
В структурном блоке можно выделить три уровня руководства кадровыми рисками: стратегический (управление происходит на высшем руководящем уровне, оно выделяет вектор и цели политики управления), оперативный (им занимаются непосредственно руководители различных подразделений), тактический (рисками управляют специализированные узконаправленные службы, которые обязательно должны функционировать в каждой компании). [3]

В функциональный блок включаются функции планирования, координации, организации, а также учета и контроля за кадровыми рисками.

Методы обеспечения кадровой безопасности можно разделить на две группы, представленной на рис. 2.

Однако когда речь заходит об обеспечении кадровой защищенности, большинство не берут во внимание важность ее оценки. Оценка кадровой определенности подразумевает под собой выявление и обозначение количественных и качественных коэффициентов, которые смогли бы

охарактеризовать ее, помимо этого позволят проследить, как и насколько оказывают влияние отдельно взятые индикаторы на общий уровень защиты. [4]



*Рис. 2 – Методы обеспечения кадровой безопасности*

На данный момент времени не выявлена однозначная и равноэффективная методика оценки кадровой безопасности для всех сфер работы, связано это, безусловно, с тем, что она носит сугубо индивидуальный характер, а также зависит от множества факторов.

Однако в современных реалиях все же можно выделить решения для обеспечения кадровой безопасности:

1. Обнаружение и своевременное пресечение угроз, которые исходят от персонала, таких как, например, противоправная деятельность, разглашение тайн и прочее;
2. Наиболее полный сбор данных о кандидатах на трудоустройство;
3. Сбор и анализ данных о нынедействующих сотрудниках для пропуска их к конфиденциальным данным, участию в важных проектах;
4. Сбор данных об обстановке в коллективе, обратная связь от сотрудников, социально-психологическая поддержка на рабочем месте;



5. Обеспечить изучение сотрудниками меры безопасности и правил взаимодействия с конфиденциальной информацией;

6. За поведение персонала, принесшее ущерб безопасности фирмы проводить служебные расследования;

Можно сделать вывод, что результативное руководство человеческими ресурсами в большой степени увеличивает стойкость фирмы в конкурентной среде. Кадровая определенность должна занимать главенствующее положение по сравнению с прочими элементами системы защищенности. [2]

Результативная кадровая защищенность предоставляет фирме следующие преимущества:

- Шанс конкурировать с более сильными участниками рынка.
- Уменьшение трат на возмещение ущерба.
- Максимальная производительность, благодаря привлечению на работу лучших в своем деле сотрудников;
- Предотвращение разного рода хищений.
- Исключение из рядов работников компании людей с недостаточным уровнем квалификации;
- Создание и поддержание позитивной среды.

На данный момент тренды цифровизации глубоко проникли в область традиционного управления персоналом и тем более не обошли стороной кадровую сферу деятельности, плотно вытеснив традиционные формы. Современной компании необходимо следить за многими показателями, например, оптимизацией бизнес-процессов, сдерживанием роста численности персонала для того, чтобы сохранять конкурентные способности. Гибкие модели руководства вынуждают внедрять «умные решения» для успешной реализации бизнес-процессов.

### **Библиографический список:**

1. Бушманова, С.М. Современные методы оценки кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации / С.М. Бушманова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 28 (423). – С. 75-81. – URL: <https://moluch.ru/archive/423/93963/>
2. Коновалова О.В., Морозова И.В., Козлова Е.Г. Управление кадровыми рисками хозяйствующего субъекта в условиях цифровизации общества // Вестник МГОУ. Серия: Экономика. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovymi-riskami-hozyaystvuyuschego-subekta-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obschestva>
3. Яркова Т.М. Современные подходы обеспечения кадровой безопасности организаций в России // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 3. – С. 731-742. – doi: 10.18334/et.9.3.114425.
4. Головина С.И. Цифровизация экономики Российской Федерации: основные вызовы, угрозы // Научные записки молодых исследователей. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-rossiyskoy-federatsii-osnovnye-vyzovy-ugrozy>

### **References:**

1. Bushmanova, S.M. Modern methods of personnel security assessment as a tool for ensuring the economic security of an organization / S.M. Bushmanova. – Text: direct // Young scientist. – 2022. – № 28 (423). – Pp. 75-81. – URL: <https://moluch.ru/archive/423/93963/>
2. Konovalova O.V., Morozova I.V., Kozlova E.G. Management of personnel risks of an economic entity in the conditions of digitalization of society // Bulletin of the Moscow State University. Series: Economics. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovymi-riskami-hozyaystvuyuschego-subekta-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obschestva>

3. Yarkova T.M. Modern approaches to ensuring personnel security of organizations in Russia // Labor economics. – 2022. – Volume 9. – № 3. – pp. 731-742. – doi: 10.18334/et.9.3.114425.

4. Golovina S.I. Digitalization of the economy of the Russian Federation: main challenges, threats // Scientific notes of young researchers. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-rossiyskoy-federatsii-osnovnyye-vyzovy-ugrozy>

**Для цитирования:** Гурнина Д.А., Роль цифровых технологий в обеспечении кадровой безопасности компании / Гурнина Д.А., Терешкина О.С. // Российский экономический интернет-журнал. – 2023. – № 1. URL: © Гурнина Д.А., Терешкина О.С., Российский экономический интернет-журнал 2023, № 1.