

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

К. Д. Полякова

*студент института промышленного менеджмента, экономики и торговли,
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: kristinapetition12@gmail.com*

Научный руководитель: О. С. Надежина

*кандидат экономических наук, доцент, доцент высшей инженерно-экономической
школы, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: nadezhina_os@spbstu.ru*

Доклад посвящен проблемам кадровой безопасности в эпоху цифровизации. Автором проводится исследование кадровой безопасности и ее места в системе экономической безопасности. Данная тема актуальна, так как развитие кадровой безопасности является сегментом государственной политики РФ в рамках программы цифровизации до 2030 г. В соответствии с заданной темой определена цель, поставлены задачи, базируясь на изучении понятия «кадровой безопасности», анализе и обобщении информации, уточнено данное понятие, сформулированы основные проблемы, найдены слабые стороны и их решения. Результатом работы является вывод, что кадровые проблемы требуют системного подхода к управлению персоналом. Организации должны строить эффективные стратегии подбора, развития и удержания персонала, а также уделять внимание обучению, изменению организационной культуры и управлению изменениями.

Ключевые слова: Безопасность; кадровая безопасность; экономическая безопасность; угрозы кадровой безопасности.

ANALYSIS OF THE PROBLEMS OF PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANISATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALISATION

K. D. Polyakova

*Student of the Institute of Industrial Management, Economics and Trade, St. Petersburg
Peter the Great Polytechnic University, St. Petersburg, Russia, e-mail:
kristinapetition12@gmail.com*

Supervisor: O. S. Nadezhina

*PhD in Economics, Associate Professor, Higher School of Engineering and Economics,
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
e-mail: nadezhina_os@spbstu.ru*

The report is devoted to the problems of personnel security in the era of digitalisation. The author studies «personnel security» and its place in the system of economic security. This topic is relevant, as the development of personnel security is a segment of the state policy of the Russian Federation within the framework of the digitalisation programme up to 2030. In accordance with the given topic the purpose is defined, tasks are set, based on the study of the concept of "personnel security", analysis and generalisation of information, the definition is given, the main problems are formulated, weaknesses and their solutions are found, statistical data are given. The result of the work is the conclusion that personnel problems require a systematic approach to personnel management. Organisations should build effective strategies for recruitment, development and retention of personnel, as well as pay attention to training, change of organisational culture and change management.

Keywords: security; personnel security; economic security; threats to personnel security.

Актуальность

В условиях цифровизации появляются проблемы, связанные с кадровой безопасностью. Происходящие технологические изменения требуют обеспечения кадрами, которые способны поддерживать экономическую безопасность внутри отдельной организации или страны в целом, в связи с этим, изучение проблем кадровой безопасности в условиях цифровизации экономики становится весьма актуальным.

Цель данной работы состоит в исследовании существующих в России проблем в обеспечении кадровой безопасности

Для достижения цели были сформулированы следующие задачи:

- 1) изучить подходы к определению понятия «кадровая безопасность»;
- 2) определить место кадровой безопасности в системе экономической безопасности;
- 3) проанализировать существующие проблемы обеспечения кадровой безопасности в условиях цифровизации.

Результаты

Говорить о проблемах кадровой безопасности в эпоху цифровой трансформации, можно лишь понимая базовую составляющую самого определения. Понятие кадровая безопасность, в системе экономической безопасности, у ряда исследователей имеет свое определение (например, по утверждению Е. Л. Архиповой, «кадровая безопасность – комплекс мер, направленных на предотвращение экономических угроз и рисков...» [1], Т. О. Соломанидина дает определение – «...защищенность общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала...» [3], у А.Р. Алавердов раскрывает понятие так: «...комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков...» [2], И. Г. Чумарин утверждает, что это -

«...процесс предупреждения неблагоприятных влияний на экономическую безопасность...» [4]).

Рассмотрев множество определений, в данном исследовании будем трактовать кадровую безопасность, как комплексную систему мер и политик, направленных на обеспечение надежности и безопасности кадрового ресурса внутри организации. Она охватывает сферу подбора, оценки, развития и контроля персонала, а также управления информационными ресурсами, и играет ключевую роль в обеспечении устойчивости и эффективности деятельности организации.

Кадровая безопасность важна как для отдельной организации, так и в масштабах всей страны. Она отвечает за обеспечение надежности и безопасности кадрового состава организации, что имеет прямое влияние на стабильность и эффективность ее деятельности.

Прежде всего, кадровая безопасность регулирует процессы подбора, аттестации, адаптации и продвижения персонала в организации, что позволяет минимизировать риски найма некомпетентных и не соответствующих кандидатов, что может привести к утечке информации организации или нанесению ущерба ее интересам.

Благодаря своим функциям по обнаружению, расследованию и нейтрализации подобных инцидентов, кадровая безопасность способствует сохранению репутации организации, защите ее активов и сокращению потенциальных убытков, снижению рисков финансовых махинаций, коррупции и нарушений законодательства.

Таким образом, кадровая безопасность играет немаловажную роль в системе экономической безопасности, обеспечивая защиту интересов организации, ее сотрудников и важных активов, созданию безопасной и стабильной среды для развития бизнеса и достижения поставленных целей.

Цифровизация приводит к ряду изменений и вызывает определенные проблемы в сфере управления кадрами:

Одна из таких проблем – это несоответствие, имеющихся у сотрудников навыков, требованиям цифровой трансформации. Это следствие того, что в данный момент образовательный процесс еще находится в начале пути к соответствию требованиям цифровизации. Недостаточный доступ к технологиям, квалификация педагогических кадров и финансирование государства данного сегмента, негативно влияют на темпы развития. В последние годы в России уже предприняты большие шаги по интеграции цифровых технологий в данный процесс. Например: использование электронных учебных материалов, онлайн-курсов, и расширение доступа к информационным ресурсам, улучшение образовательных программ и увеличение числа бюджетных мест по специальностям ИТ-технологий.

Не менее важная проблема - информационная безопасность. В условиях наращивания использования информационных технологий, с увеличением объемов данных, которые организации собирают, обрабатывают и хранят, и для надежного его сохранения необходим системный подход. Несоблюдение правил кадровой безопасности, недостаточная обученность сотрудников в вопросах информационной безопасности, а также недостаточные меры контроля создают уязвимость с безопасностью данных и конфиденциальностью. Минцифры приводят такую статистику: более 70 % утечек персональной информации происходят по вине сотрудников компаний [5], имеющих доступ к базам данных. Поэтому важно проводить обучение сотрудников, усиливать контроль, и регулярно оценивать уровень кадровой безопасности для предотвращения потенциальных рисков утечки данных.

Цифровизация изменяет взаимоотношения между работодателями и сотрудниками. Возможность удаленной работы с использованием автоматизированных систем, гибкий график и др. имеют, как положительные моменты, в самостоятельном распределении времени рабочей активности, совмещении нескольких работ, так имеют негативные последствия - нет четкой организации труда, возможно снижение эффективности труда. Это ведет к тому, что руководству необходимо разрабатывать иные подходы к управлению и мотивации персонала, адаптироваться в новых условиях цифровизации. А внедрение цифровых технологий должны учитывать баланс между автоматизацией и сохранением человеческого фактора.

Согласно проведенным исследованиям «Работа.ру» и «СберПодбор», более половины российских компаний (57 %) имеют в штате сотрудников на удаленной работе. Однако, большинство компаний (65 %) планируют вернуть своих сотрудников в офисы к концу 2023 году [6]. Независимо от формата работы сотрудники должны оставаться ценными ресурсами организации и чувствовать себя вовлеченными и ценными.

Еще одной проблемой является - трудоустройство и конкуренция. В условиях цифровизации проблемой стал именно подбор квалифицированных специалистов, соответствующих новым востребованным специальностям и профессиям на рынке труда. Удаленная система работы позволяет находить и привлекать кадры из других регионов страны, что увеличивает конкурентоспособность. Дополнительной проблемой организаций могут быть сложности в привлечении и удержании талантливых специалистов, в условиях более свободной зональной работы. По последним данным Росстата 35 % российских предприятий в апреле заявили о недостатке сотрудников, став ключевой проблемой рынка труда 2023 года. Об этом свидетельствует и рекордно низкий показатель уровня безработицы (снизился до 3,7 %) [7].

Вывод

В целом, кадровые проблемы в условиях цифровизации требуют системного подхода к управлению персоналом. Организации должны строить эффективные стратегии подбора, развития и удержания персонала, а также уделять внимание обучению, изменению организационной культуры и управлению изменениями.

Библиографические ссылки

1. *Архипова Н. И.* Особенности обеспечения кадровой безопасности организации в условиях кризиса [Электронный ресурс] // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-obespecheniya-kadrovoyu-bezopasnosti-organizatsii-v-usloviyah-krizisa> (дата обращения: 05.10.2023).
2. *Алавердов А. Р.* Управление кадровой безопасностью организации // Университет Синергия, 2020. С. 5–7.
3. *Соломидина Т. О., Соломидин В. Г.* Кадровая безопасность компании. Альфа-Пресс, 2011. С. 3–5.
4. *Чумарин И. Г.* Что такое кадровая безопасность компании? [Электронный ресурс] // Кадры предприятия. № 2. URL: <https://goo.su/irRFz0A> (дата обращения: 05.10.2023).
5. Утечки данных в России [Электронный ресурс] // Портал Tadviser. URL: <https://goo.su/bt4Rs> (дата обращения: 06.10.2023).
6. Что происходит на рынке труда России [Электронный ресурс] // Vc.ru – интернет-журнал. URL: <https://goo.su/uo29> (дата обращения: 06.10.2023).
7. Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс] // Федеральная служба налоговой статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 04.10.2023).