

УДК 331.108.37

ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОГО РЫНКА

Нина Ивановна Руднева

заведующий кафедрой экономической безопасности и права

кандидат филологических наук, доцент

Светлана Валерьевна Белякова

кандидат юридических наук, доцент

Данила Андреевич Власов

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены основные особенности кадровой политики и инструменты проведения подбора и отбора персонала, принципы кадровой политики современного предприятия по осуществлению эффективного подбора и отбора кадров. Авторы исследуют стратегию «упреждающего противодействия кадровым угрозам», анализируют методы работы с персоналом с точки зрения соответствия нравственным принципам и правовым нормам. Обозначены проблемы выбора и применения методов подбора и отбора персонала высокорентабельными предприятиями в условиях жесткой конкуренции.

Ключевые слова: кадровая безопасность; система кадровой безопасности; подбор и отбор персонала; стратегия упреждающего противодействия кадровым угрозам.

Кадровая безопасность связана с организацией эффективной работы персонала и направлена на постоянное и безопасное развитие как организации в целом, так и каждого работника в отдельности.

При этом чрезвычайно важной в условиях развития правового общества является реализация этических и правовых норм, обеспечивающих интересы всех субъектов трудовых правоотношений. Следует отметить, что мероприятия в данном направлении должны осуществляться всеми службами и подразделениями организации.

Система кадровой безопасности невозможна без комплексной системы оценки «благонадежности» сотрудников и имеет определяющее значение для компании, поскольку делает их поведение предсказуемым и безопасным [6, с. 52].

Одной из важнейших проблем любой организации является проблема отбора кандидата на вакантную должность.

Цель отбора кадров – оценить соответствие кандидатов не только должностным требованиям и требованиям профессиональных стандартов. В современном мире в методике оценки персонала в качестве значимых и важных критериев компании включают личностные и поведенческие качества кандидатов, их честность, лояльность, соответствие особенностям рабочего места, корпоративной культуре компании, сформировавшейся на предприятии культуре межличностных отношений.

Таким образом, отбор персонала предполагает процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого [5].

Отбор персонала необходимо отличать от подбора персонала. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности.

При подборе осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности [4].

Политика подбора и отбора персонала, как уже было отмечено, на предприятиях различна, и зависит от принятой в них системы ценностей. Унифицированных методик оценки персонала, удовлетворяющих требованиям различных групп компаний, на данный момент не существует, да и специфика отраслей экономики, в которой функционируют те или иные компании, не позволяет это сделать наиболее глубоко и полно, с учетом всех интересов.

Тем не менее, анализ существующего арсенала методик показывает, что основными методами оценки кандидатов при отборе по-прежнему являются собеседования, психологические и социометрические тестирования, хронологические и структурированные интервью, кейсы, геймификация и пр.

При этом управленческие подходы и решения, используемые на этапах подбора и отбора персонала, определяет стратегия управления кадровой безопасностью, реализуемая на корпоративном уровне для достижения целей организации. На выбор конкретной управленческой стратегии влияют такие факторы как отрасль экономики, в которой функционирует предприятие; уровень финансовых возможностей по обеспечению корпоративной безопасности в целом; квалификация персонала всех служб и подразделений, участвующих в процедурах подбора и отбора; степень легитимности и легальности деятельности предприятия, а также ряд других детерминирующих факторов [3].

Одной из стратегий управления кадровой безопасностью служит стратегия «упреждающего противодействия кадровым угрозам» [2].

Её основа – стратегическая ориентация органов управления предприятием на строгое сопротивление возможным угрозам кадровой защищенности методом реализации нескольких основополагающих принципов: принципом приоритета профилактических методов противодействия возможным угрозам, а также принципом возможного применения нелегитимных методов с целью

профилактики и отражения потенциальных кадровых угроз. Низкий уровень развития морально-нравственных ценностей и норм во взаимоотношениях работодателя и работников, социальной ответственности бизнеса, отсутствие корпоративной культуры, культивирующей нетерпимость к противоправным действиям со стороны руководства компании и ее персонала, а также работа современных предприятий в условиях жесткого давления со стороны конкурентов или криминальных структур, вынуждают компании в качестве одного из условий собственного выживания обеспечивать кадровую безопасность любыми эффективными средствами.

Выбирая между законностью и эффективностью отдельных средств или методов проверки кадров, руководители предприятий часто отдают предпочтение их эффективности [1]. При этом выход за границы правового поля грозит возможностью применения к такому хозяйствующему субъекту предусмотренных законом санкций.

К примеру, действующее законодательство категорически не допускает осуществления таких действий как слежка, проникновение в жилище потенциального работника с целью установления подслушивающих устройств, микрокамер, или проведения негласного обыска. Однако закон не запрещает собирать информацию о гражданине другими методами, не противоречащими закону, но теми, которые нельзя отнести к этичным: беседы со знакомыми, с соседями, с бывшими супругами и бывшими сослуживцами, и т.п. способы получения дополнительных сведений. Они так же предполагают вмешательство в частную жизнь человека, хотя законодательным требованиям не противоречат. В процессе сбора информации о потенциальном сотруднике службами безопасности предприятий практикуются негласные проверки на наличие (отсутствие) криминальных связей как у самого претендента на должность, так и у его близких родственников.

Сильные, рентабельные предприятия, занимающие лидирующие позиции на обслуживаемом высококонкурентном рынке, способны обеспечить дорогостоящую ресурсную поддержку использования таких технических

возможностей как прослушивание телефонных разговоров, скрытое видеонаблюдение (без соблюдения соответствующих разрешительных процедур), принуждение к проверкам на полиграфе и т.п.

Как уже отмечалось, применение рассматриваемых методов влечет угрозу применения к хозяйствующему субъекту предусмотренных законом санкций, создает высокую вероятность конфликтов внутри предприятия.

Таким образом, в сфере деятельности по управлению человеческими ресурсами возникает множество рисков и угроз, связанных как непосредственно с кадровым составом, его профессиональным уровнем, опытом и личностными качествами сотрудников, так и со стратегической ориентацией руководства и осознанным применением с его стороны жесткого противодействия потенциальным угрозам кадровой безопасности, противоречащего не только моральным ценностям, но и правовым нормам.

Система кадровой безопасности предприятия не должна быть стандартной и не может быть универсальной. Однако совершенно очевидно, что в правовом государстве она должна быть ориентирована на соблюдение прав человека, нравственные ценности и строгое следование закону.

Список литературы:

1. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность современного банка: стратегия и тактика управления // Управление в кредитной организации. № 2. март. 2018.
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации // Академическая серия. М.: Изд. МАРКЕТ-ДС. 2008.
3. Крутикова В. В., Соломахин М.А., Руднева Н.И. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет. 2020. 71 с. – ISBN 978-5-94664-436-5. – EDN UJEPHP.
4. Побегайлов О.А., Воронин А.А. Некоторые аспекты подбора и отбора кадров // ИВД. 2012. №4-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-aspekty-podbora-i-otbora-kadrov> (дата обращения: 01.03.2023).

5. Травин В.В., Дятлов В.А. Персонал менеджмента предприятия. Учеб.-практ. пособие. 5-ое изд. М.: Дело. 2003. 273 с.

6. Шелупанов А.А., Глухарева С.В., Немирович-Данченко М.М. Оценка благонадежности сотрудника в системе кадровой безопасности предприятия // Управление. Вычислительная техника и информатика. Доклады ТУСУР. 2021. Том 24. №4. С. 52.

**PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY IMPLEMENTATION
IN A COMPETITIVE MARKET**

Nina I. Rudneva

Head of the Department of Economic Security and Law
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor

Svetlana V. Belyakova

Candidate of Law, Associate Professor

Danila A. Vlasov

student

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article deals with the main features of the personnel policy and tools for the selection and selection of personnel, the principles of personnel policy of a modern enterprise for the implementation of effective selection and selection of personnel. The authors explore the strategy of «proactive counteraction to personnel threats», analyze the methods of working with personnel from the point of view of compliance with moral principles and legal norms. The problems of selection and application of methods of selection and selection of personnel by highly profitable enterprises in conditions of fierce competition are indicated.

Key words: personnel security; personnel security system; selection and selection of personnel; strategy of proactive counteraction to personnel threats.

Статья поступила в редакцию 10.05.2023; одобрена после рецензирования 15.06.2022; принята к публикации 30.06.2023.

The article was submitted 10.05.2023; approved after reviewing 15.06.2022; accepted for publication 30.06.2023.