

5. Борзунов А.А. К вопросу о сущности понятия «кадровый риск» // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. статей по материалам XL междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2014.

6. Шантаж на рабочем месте – чего следует ожидать и как поступить. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://expbiz.ru/biznes-stati/upravlenie-personalom/shantazh-na-rabochem-meste-chego-sleduet-ozhidat-i-kak-postupit.html> (Дата обращения 23.12.2020).

7. Вербовка: альтернативный вариант подбора персонала. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/print/94742> (Дата обращения 23.12.2020).

PERSONNEL SECURITY THREATS IN THE ORGANIZATION

Sannikova Anastasia Andreevna, Makhmudova Irina Nikolaevna

Samara national research University, Samara

Abstract. The article examines the real and potential threats to the security of the organization that arise as a result of illiterate work with the person. As a result, so-called "black swans" or situations are formed that can bring the organization out of balance. The types of personnel threats in the field of information resources of the organization are disclosed. The reasons of information leakage and methods of threat neutralization are revealed.

Keywords: personnel threats, information leaks, organization security, trade secrets, losses.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ: РИСКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Карнаухова Ксения Юрьевна, Соловова Наталья Валентиновна

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. для эффективного функционирования компаний следует не только выстраивать и отлаживать кадровые процессы, но и рассматривать их с точки зрения обеспечения кадровой безопасности организации. Значительную угрозу для безопасности организации могут представлять ее сотрудники. При увольнении кадровые риски связаны именно с персоналом: нарушение конфиденциальности информации и ее хищение, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, финансовые риски, ущерб деловой репутации компании, жало-

бы в компетентные органы, обращение с иском заявлением в суд и др. Необходимо отслеживать кадровые риски и осуществлять мероприятия по управлению рисками.

Ключевые слова: кадровый риск, управление персоналом, кадровая безопасность, трудовое право, увольнение персонала

Безопасность функционирования организации является ключевой задачей в управлении персоналом, поскольку компаниям приходится работать в условиях быстрого изменения бизнес-среды, усиления конкуренции, глобализации экономики, все большего влияния информационных технологий на развитие организаций. Но зачастую возникают ситуации, когда влияние природных и технологических аспектов на безопасность предприятия интересует руководство в большей степени, в то время как основные угрозы исходят от сотрудников и представлены внешними и внутренними кадровыми рисками.

Бизнес как некая совокупность целенаправленных решений и действий вполне может быть представлен в качестве одной очень большой задачи, результатами которой являются прибыль и выполненная миссия. И источником, и ответственными ресурсами по деловым задачам являются люди, следовательно, основные проблемы их решения базируются на элементе управления, связанного с персоналом. Поэтому считать, что большинство причин возникновения внутренних рисков компании зависит от кадров, вполне допустимо.

Кадровые риски могут явиться источником информационных угроз. Так, например, бывшая сотрудница «А» страховой компании, планируя переход на работу в конкурирующую компанию подала заявление об увольнении по собственному желанию. И буквально за несколько дней до ухода без служебной надобности распечатала базу данных клиентов. После того, как этот факт был установлен руководством компании было принято решение изменить статью ТК РФ, на основании которой с сотрудницей прекращаются трудовые отношения.

Соответствующая запись в трудовой книжке стала для «А» неприятным сюрпризом, хотя сам факт распечатки клиентской базы без ведома и санкции руководства она не отрицала. Как впоследствии не отрицала и намерение перейти на другую работу в другую страховую компанию. Бывшая сотрудница пыталась оспорить факт увольнения по компрометирующей статье сначала в компании, потом в трудовой инспекции, а затем в суде. И все инстанции, включая и судебную, подтвердила законность процедуры расторжения трудовых отношений по инициативе работодате-

ля, а также обоснованность использования соответствующей статьи ТК РФ. Решение суда вступило в законную силу.

Кроме того, компанией были приняты меры для проведения в отношении «А» проверки со стороны правоохранительных органов на предмет наличия в действиях «А» состава преступления, предусмотренного ст. 183 УК РФ «Незаконные получения и разглашение сведений, составляющих коммерческую или банковскую тайну».

Другими современными видами кадровых рисков, связанных с персоналом, являются вероятность хищения материальных ценностей компании.

Рассмотрим пример из судебной практики. «Ч» 25.10.2017 г. был принят на работу в должности бармена лобби-бара ООО «Ресторан Т» на основании приказа № 81-к, с ним заключен трудовой договор № 39 от 25.10.2017 г. на неопределенный срок, по условиям которого установлена сменная работа по графику с почасовой оплатой. «Ч» была выдана скидочная карта, однако порядок и условия ее использования не доведены до сведения. Данная карта находилась в общем доступе и использовалась всеми барменами. 29.04.2019 г. его отстранили от работы, а 30.05.2019 г. он узнал, что с 06.05.2019 г. по 30.05.2019 г. проводилось служебное расследование по факту обналичивания дисконтов со скидочной карты, написал письменное объяснение и получил копию Акта от 30.05.2019 г. № 03, где ему вменяли нарушение кассовой дисциплины и совершение обналичивания.

Согласно должностной инструкции бармена лобби-бара ООО «Ресторан Т», с которой были ознакомлены «Ч» и «З», бармен должен знать порядок расчета с посетителями, формы расчета с посетителями, в том числе с использованием кредитных карточек, требования, предъявляемые к качеству выполненных работ, обязан исполнять обязанности кассира в его отсутствие и несет ответственность за обеспечение сохранности вверенных ему товарно-материальных ценностей, а также за все случаи реализации напитков, не оформленных надлежащим образом и иное недобросовестное поведение, наносящее вред организации. «Ч» в период с 19.10.2017 г. по 03.11.2017 г. прошел обучение по специальности бармен лобби-бара, в ходе которого изучал действующую политику по выдаче клубных карт ресторана, различие клубной и дисконтной карты, о чем имеется его подпись.

Согласно организационной политики по клубной программе ресторана, утвержденной генеральным директором ООО «Ресторан Т» 01.10.2008 г. премиальная дисконтная карта сотрудника выдается наиболее отличившимся сотрудникам по распоряжению директора ресторана. Сотрудник, получивший данную карту может использовать ее для личного потребления при покупке продукции ресторана и лобби-бара за исклю-

чением алкогольной и табачной продукции, бизнес-ланчей и комплексных ужинов. Запрещается передавать премиальную дисконтную карту сотрудника другим лицам. Барменами «Ч», «З» и другими производилось обналичивание дисконтов с пластиковой карты сотрудника «Ч», использование карты со скидкой 20% без уведомления клиента, получения денежных средств и изъятия в последующем суммы скидки из кассы ООО «Ресторан Татарстан», что дает основание для утраты доверия к данным сотрудникам. В ходе проверки «Ч» пояснил, что он использовал скидочную карту, оформленную на его имя в личных целях, применял карту и клал разницу в цене себе в карман с марта 2019 г. Разрешая спор, суд исходил из того, что «Ч» и «З» являлись работниками, непосредственно обслуживающими денежные ценности, а потому они могли быть уволены с работы на основании п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ использование дисконтной карты с нарушением локального акта работодателя, что повлекло необоснованное предоставление максимальной скидки на продукцию ресторана и лобби-бара, которые давали работодателю основание к утрате доверия. Также судом установлено, что порядок увольнения был соблюден.

Российские компании все больше средств инвестируют в обучение персонала. Поэтому можно выделить следующую группу рисков – это кадровые риски потери средств компании в результате неоправдавшихся инвестиций в обучение персонала, который затем уволился.

Например: работодатель обратился в суд с иском к бывшему работнику о взыскании задолженности по договору об оказании услуг по подготовке специалиста с высшим образованием, поскольку между истцом, ответчиком и образовательным учреждением ранее был заключен договор об оказании платных образовательных услуг.

По условиям договора об обучении работодатель брал на себя обязательство организовать и оплатить обучение работника, а работник в случае увольнения (ранее, чем через три года после окончания обучения) должен был возместить расходы работодателя.

Суд установил, что трудовой договор между работником, и работодателем был расторгнут 06.02. 2018 г. на основании п. 1. ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон.

Из соглашения о расторжении трудового договора от 06.02.2018 г., заключенного между работодателем и работником усматривается, что стороны пришли к взаимному согласию о расторжении трудового договора, работодатель обязуется выдать работнику выходное пособие в размере двух среднемесячных заработных плат, а работник обязуется передать работодателю все находящиеся у него материальные ценности работода-

теля, а также информацию, касающуюся его работы. Пунктом 7 данного соглашения предусмотрено, что стороны взаимных претензий не имеют.

Суд отказал в исковых требованиях работодателю, в связи с тем, что при расторжении трудового договора предусмотрели все вопросы, в том числе и финансовые, взаимных претензий друг к другу не имели. В Соглашении, заключенном между работником и работодателем не зафиксировано обязательство работника по возврату денежных средств, затраченных на его обучение, что, по мнению суда, свидетельствует об отказе работодателя в получении данных средств с работника.

Рассмотрим кадровый риск потери имиджа юридического лица. Информация, порочащая доброе имя компании, всегда воспринимается болезненно, однако, при этом организации в случае обращения в суд по данному вопросу часто терпят фиаско.

Так, в решении Черемушкинского районного суда по иску ООО «Б» (истец) к бывшим работникам «М» и «И» (ответчики) о защите деловой репутации, взыскании убытков было указано, что ответчики распространили сведения, порочащие репутацию как непосредственно истца, так и работников истца. Порочащие сведения были распространены как с помощью рассылки электронных писем в адрес клиентов истца, так и путем устной передачи информации партнерам истца и иным третьим лицам. В письмах была распространена информация о том, что истец не выплачивает «бонусы команде, т.е. ответчикам, которые обещала заплатить», а также информацию о том, что истец отказался выплачивать заработную плату и компенсацию за отпуск и др. Письма были направлены в адрес клиентов истца. В обоснование исковых требований истец указывал, что заработал хорошую репутацию. Сведения, распространенные ответчиками, содержали утверждения о нарушении истцом действующего законодательства. Контрагенты истца после получения порочащей информации выразили свою озабоченность, сообщив, что информация может повлиять на дальнейшее сотрудничество. Ответчики направили порочащую информацию одному из ключевых клиентов истца, взаимоотношения с которым приносят истцу большую часть его прибыли, что подтверждается бухгалтерской отчетностью истца.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд сослался на отсутствие допустимых доказательств принадлежности почтовых ящиков ответчикам и, как следствие, распространения сведений ответчиком. Поскольку ООО «Б» отказано в удовлетворении требований об обязанности ответчиков опровергнуть порочащие деловую репутацию ООО «Б» сведения, производные требования о взыскании упущенной выгоды также не были удовлетворены.

Таким образом, дела, связанные с правом на защиту деловой репутации или имиджа организации, отличаются большим уровнем сложности, так как обоснование фактов клеветы, наносящей ущерб предприятию или организации с правами юридического лица очень – трудный и длительный процесс. Отказ судебным учреждением в удовлетворении таких исков – достаточно частое явление, обоснованием в большинстве случаев является отсутствие достоверной и аргументированной доказательной базы. Кроме того, суд может классифицировать отдельные сведения, как не представляющие угрозы для деловой репутации юридического лица.

В настоящее время в практике рассмотрения дел в судебной системе РФ доминирует позиция, что при любом споре между работником и работодателем виноват работодатель, и суд чаще всего встает на сторону работника. Поэтому в судах и при визитах трудового инспектора организации вынуждены защищаться.

Некоторые недобросовестные работники отлично понимают этот факт и всюду злоупотребляют данной позицией судов.

Именно система кадровой безопасности организации формирует основу ее устойчивого развития. Необходимо понимать, что персонал организации может причинять ей ущерб непреднамеренно или умышленно, последствия ущерба могут иметь как материальный (финансовый ущерб и т.д.), так и нематериальный (ухудшение репутации и т.д.) характер.

В связи с этим возрастает значимость управления кадровыми рисками организации. Основной минимизации кадровых рисков при увольнении является деятельность по предотвращению любых негативных действий со стороны персонала, которые могут повлиять на стабильное функционирование организации:

- мероприятия по выявлению желаний сотрудников уйти с работы.
- мероприятия по созданию лояльной атмосферы для предупреждения увольнений.

Процедура увольнения работников должна проводиться таким образом, чтобы человек, прекращающий трудовые отношения с компанией, не оказался источником угрозы для ее безопасности.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Калеменева, Е. Е. Кадровая безопасность как функциональный элемент экономической безопасности предприятия / Е. Е. Калеменева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 34 (324). – С. 56-60. – URL: <https://moluch.ru/archive/324/73238/>

3. Колomoец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. 128 с.

4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. канд. экон. наук / А.Е. Митрофанова. – М., 2013.

5. СПС КонсультантПлюс.

HR SECURITY OF THE ORGANIZATION: RISKS AND CONSEQUENCES

Karnauhova Xenia Yuryevna, Solovova Natalia Valentinovna

Samara national research University, Samara

Abstract. For the effective functioning of companies, it is necessary not only to build and debug personnel processes, but also to consider them from the point of view of ensuring the personnel security of the organization. A significant threat to the security of the organization can be its employees. In case of dismissal, personnel risks are associated with the personnel: violation of the confidentiality of information and its theft, unfavorable socio-psychological climate in the team, financial risks, damage to the business reputation of the company, complaints to the competent authorities, filing a claim in court, etc. It is necessary to monitor personnel risks and implement risk management measures.

Keywords: personnel risks, personnel management, personnel security, labor law, personnel dismissal.