

Интернет-журнал «Отходы и ресурсы» <https://resources.today>
Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling

2023, Том 10, № s1 / 2023, Vol. 10, Iss. s1 <https://resources.today/issue-s1-2023.html>

URL статьи: <https://resources.today/PDF/13FAOR123.pdf>

DOI: 10.15862/13FAOR123 (<https://doi.org/10.15862/13FAOR123>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кашеев, Д. В. Особенности процесса обеспечения кадровой безопасности на примере спа-индустрии / Д. В. Кашеев, И. А. Мищенко // Отходы и ресурсы. — 2023. — Т. 10. — № s1. — URL: <https://resources.today/PDF/13FAOR123.pdf> DOI: 10.15862/13FAOR123

For citation:

Kashcheev D.V., Mishchenko I.A. Features of the process of ensuring personnel security on the example of the spa industry. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*. 2023; 10(s1): 13FAOR123. Available at: <https://resources.today/PDF/13FAOR123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/13FAOR123

УДК 338

Кашеев Данила Владимирович

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
«Юридический» факультет
E-mail: danilakascheev@yandex.ru

Мищенко Илья Андреевич

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
«Юридический» факультет
E-mail: mishenko1704@mail.ru

Научный руководитель: **Тургаева Аксана Альбековна**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Экономики и бизнеса»
Доцент Департамента экономической безопасности и управления рисками
Кандидат экономических наук
E-mail: AATurgaeva@fa.ru

Особенности процесса обеспечения кадровой безопасности на примере спа-индустрии

Аннотация. В качестве цели данной работы было избрано выявление особенностей процесса обеспечения кадровой безопасности организации на примере спа-индустрии. Автором были рассмотрены исторические аспекты возникновения спа-индустрии, были выявлены его отличительные особенности. Далее были изучены основные характеристики спа-индустрии в России. Автором было рассмотрено актуальное правовое регулирование спа-индустрии с выделением его основных черт. Был проведен анализ за последние 3 года по ключевым показателям, таким как количество организаций, оборот деятельности организаций, среднесписочная численность сотрудников без совместительства, средняя заработная плата. Далее в работе были выявлены существующие проблемы, связанные со спа-индустрией, а именно «домушничество» и уход мастеров. Для выявления особенностей процесса обеспечения кадровой безопасности был проведен анализ кадровой безопасности на примере моделированного предприятия ООО «Планета Спа». Были определены характеристики деятельности организации, а также показатели движения рабочей силы. На основе анализа системы безопасности, которая представлена тремя уровнями, были определены ключевые риски и угрозы, сопряженные с кадровой безопасностью. Кроме того, были выявлены факторы воздействия на кадровую безопасность ООО «Планета Спа». На основе анализа автором была

выявлена взаимосвязь между кадровой и экономической безопасностью предприятия на примере ООО «Планета Спа». Таким образом, был сделан вывод о том, что спа-индустрия — это развивающийся рынок с постоянно меняющимися тенденциями и возрастающими запросами клиентов, во многом зависящем от профессионализма и мастерства работающего персонала, поэтому необходимо уделять внимание кадровой безопасности в спа-субъектах для достижения эффективной деятельности хозяйствующего субъекта.

Ключевые слова: спа-индустрия; организация; кадровая безопасность; кадровые риски; экономическая безопасность; правовое регулирование; система безопасности

Введение

Актуальность данной темы обоснована тем, что обеспечение кадровой безопасности является важным элементом сохранения устойчивости организации и формирования основы для дальнейшего развития и повышения потенциала.

Целью данной работы является выявление особенностей процесса обеспечения кадровой безопасности организации на примере спа-индустрии. При этом можно выделить следующие задачи:

1. Изучить характеристику спа-индустрии.
2. Рассмотреть особенности кадровой безопасности индустрии.
3. Провести анализ кадровой составляющей ООО «Планета Спа».
4. Выявить недостатки в кадровой безопасности ООО «Планета Спа».

Объект исследования — кадровая безопасность организации.

Предмет — особенности процесса обеспечения кадровой безопасности организации.

1. Материалы и методы

Кадровая безопасность рассматривается как один из ключевых структурных элементов общей безопасности предприятия, из-за чего данное явление достаточно глубоко изучается в отечественной науке многими учеными, среди которых стоит отметить таких, как Сафиуллина А.И. [1], Ячменева В.М. [2], Троценко М.Л. [3], Ибрагимова П.А. [4], Серб В.Я. [5], Веллем Л.А. [6], Хачатрян Ш.А. [7], Сергеева И.А. [8].

Для проведения исследования был использован комплекс методов, связанных с изучением существующей нормативно-правовой базы, статистических данных, проведением расчетов и формировании выводов.

2. Результаты и обсуждение

Слово «спа» происходит от названия бельгийского курорта Спа (город в провинции Льеж в Валлонии, Бельгия), который приобрел известность благодаря своим лечебным водам. Сегодня спа — это комплекс услуг, направленных на оздоровление и улучшение самочувствия. Спа-индустрия — яркий пример использования активных впечатлений для продажи услуг красоты и здоровья. Рынок спа насыщен услугами для потребителей, ориентированных на здоровый образ жизни, полноценный досуг, направленный на улучшение качества жизни. Качественный отдых, разнообразный досуг, красота и здоровье — статьи расходов современного цивилизованного человека. Первоначально рынок бы ориентирован на «luxury»

сегмент, однако сегодня привлекает все больше клиентов среднего класса, современная спа-индустрия достаточно демократична. Идея совмещения красоты, здоровья и удовольствий оказалась настолько привлекательной и актуальной, что элементы СПА стали возникать повсюду.

Спа-индустрия существует довольно долго, но новый толчок к развитию получила в 2008–2009 годах. Кризисные годы повлияли на количество спа-центров, оно стремительно стало уменьшаться. Это было потрясением для отрасли, но в результате появились новые тенденции, отражающие неустойчивость нынешней экономики, необходимость дополнительных мер по защите бизнеса и новые подходы к охране здоровья людей. В целом же в 2022 году индустрия спа выросла на 58 % по сравнению со своим объемом в 2016 году, общее число салонов во всем мире выросло на 34 тысячи, спа-туризм вырос на 12,5 % по сравнению с 2021 годом [9].

Правовое регулирование спа-индустрии происходит за счет следующих документов (рис. 1).

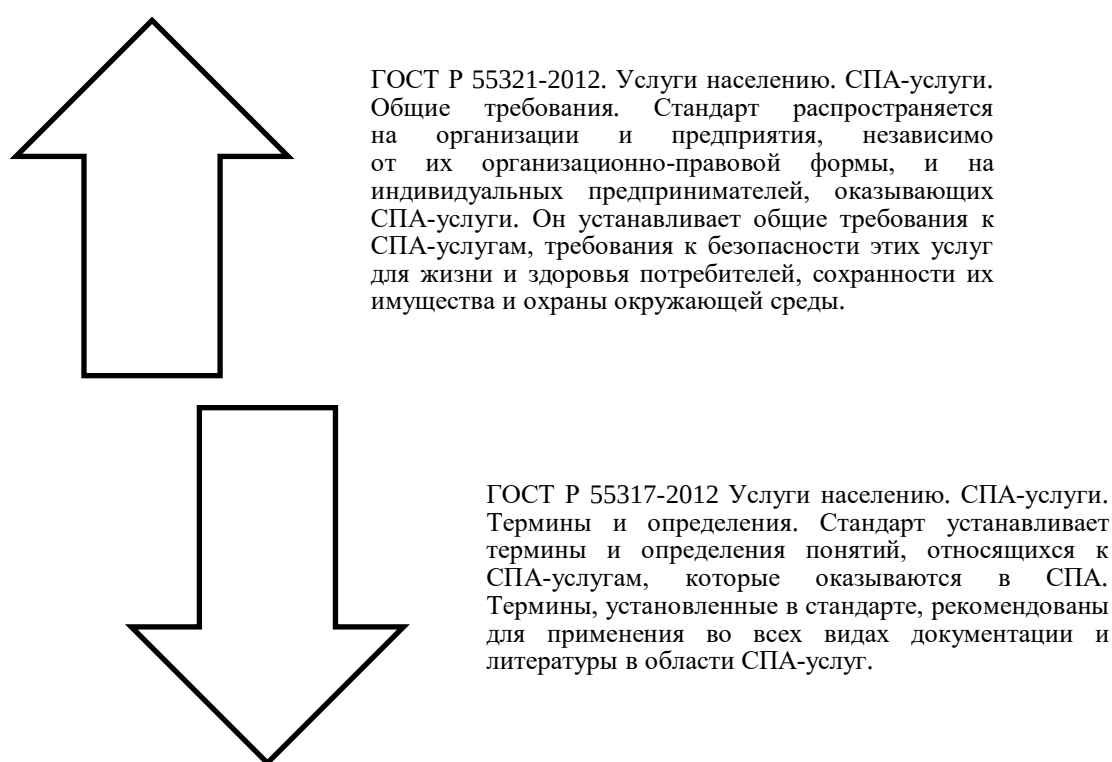


Рисунок 1. Документы регулирования спа-индустрии [10]

Также регулирование происходит за счет нормативно-правовых актов, регулирующих предоставление услуг населению: о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, правила бытового обслуживания населения, порядок оказания медицинской помощи населению по профилю «косметология».

Российский рынок спа представляет собой некую пирамиду, в основании которой лежат салоны красоты, оказывающие незначительное количество спа-услуг, спа-салоны, затем спа-центры и вершиной этой пирамиды будут спа-клиники.

Среди российских спа рынков московский рынок развивается стремительными темпами, это объясняется довольно просто: средняя заработная плата выше, а спа-услуги рассчитаны на людей с достатком выше среднего; количество проживающего населения, быстрый доступ к косметическим новинкам.

В классификации видов деятельности спа-рынок представляет собой предоставление услуг населению: предоставление услуг парикмахерскими и салонами красоты и физкультурно-оздоровительная деятельность.

В настоящее время в Москве 5 942 организации, предоставляющие парикмахерские услуги и косметические, и около 2000 организаций, ведущие физкультурно-оздоровительную деятельность. Оборót этих организаций более 3 млрд рублей в 2019 году, в 2020 году — около 4 млрд руб. в 2021 году — 4,8 млрд руб. Причем оборót увеличился за счет организаций, осуществляющих физкультурно-оздоровительную деятельность. Снижение оборóta в части предоставления услуг парикмахерскими и салонами красоты вызвано снижением покупательной способности населения, но спрос на спа-услуги не так подвержен этим изменениям, поскольку рассчитаны на население, с достатком выше среднего [11].

Среднесписочная численность сотрудников без совместительства в данной индустрии в 2021 году — 3000 человек, в 2020 году почти около 3,5 тыс. человек, в 2019 году — 3,2 тыс. человек. В данной отрасли сотрудники зачастую совмещают работу в нескольких организациях и вдобавок выполняют услуги на дому. Средняя заработная плата в 2021 году составила 73 000 руб., в 2020 — 67 000 руб., 2020 году — 61 000 руб. Рост заработной платы связан, во-первых, с индексацией в связи с инфляцией, а во-вторых, оборóты спа-салонов увеличились, что сказалось и на росте выручки [12].

Что касается проблем в отрасли, то большой проблемой для спа-индустрии является уход мастеров, поскольку клиент в большинстве случаев идет «на мастера», к которому он доверяет, чья работа его удовлетворяет, ведь здесь происходит работа с его внешним видом и здоровьем. И если мастер уходит, то за ним уходят его клиенты, что наносит ущерб спа-салону. Следовательно, ценность салона определяется в большинстве случаев ценностью рук мастера, а остальная часть лояльностью.

Другой проблемой отрасли является «домушничество», мастера начинают оказывать услуги на дому с применением «халявных» косметических средств, которые они могут воровать, если в салоне ведется плохой учет.

Согласно определению кадровой безопасности, которое взято за основу, кадровая безопасность — это снижение рисков и угроз, связанных с персоналом, а для этого необходимо произвести анализ элементов, касающихся персонала. Поэтому, сначала будет произведён общий анализ кадровой составляющей, а затем выявлены основные угрозы и риски. Анализ кадровой безопасности будет проводиться на примере моделированного предприятия в рамках учебно-накопительного комплекса ООО «Планета Спа». Хозяйствующий субъект оказывает косметические, парикмахерские услуги и услуги, направленные на оздоровление. Спа-салон находится в Пресненском районе города Москвы. Применяемый налоговый режим — упрощенная система налогообложения (УСН), объектом налогообложения являются «доходы минус расходы» по ставке 15 %.

В штате спа-салона 16 человек, из них директор-учредитель, бухгалтер, 2 администратора, врач-дерматолог, косметолог, 2 мастера ногтевого сервиса, 2 парикмахера, 2 массажиста, медсестра, 2 уборщика, работающие на пол — ставки, 1 охранник на аутсорсинге. Спа-салон использует автоматизированную систему управления спа-салонem «Юниверс-Софт», которая позволяет вести полный контроль над взаиморасчётами с клиентами, управлять персоналом — начисление заработной платы и учёт рабочего времени, а также вести учёт реализации услуг и сопутствующих товаров в спа-салоне. Доступ к автоматизированной системе имеют администратор, бухгалтер, а также директор. У администратора и директора доступ ограничен в рамках должностных обязанностей.

Кадровая безопасность спа-салона является основополагающим элементом экономической безопасности организации в связи с тем, что именно персонал спа-салона определяет финансовую сторону эффективного развития [13]. Спа-салон является несетевым, и вся обязанность по обеспечению экономической безопасности лежит в основном на директоре, а также часть полномочий передана администратору и бухгалтеру. 87 % персонала составляют женщины в возрасте 30 лет. Сотрудников с высшим образованием 31 %, сотрудники с наличием сертификатов об окончании прохождения обучения 31 %, объясняется данная ситуация тем, что в индустрии красоты в основном работают женщины, и профессии косметолога и дерматолога требует высшего образования, основная масса парикмахеров и мастеров ногтевого сервиса не имеют образования, а довольствуются сертифицированными курсами.

Процесс отбора персонала входит в обязанность директора в соответствии с установленными компетенциями отдельных специалистов и должностных инструкций, основной акцент делается на образование, опыт и готовность к развитию.

Система оплаты представляет собой процентное вознаграждение от результатов труда. У данного способа оплаты есть ряд преимуществ, поскольку этот способ расчета достаточно прост, происходит непосредственно привязка к результатам труда. Основные недостатки состоят в отсутствии стимула для сотрудника в экономии расходного материала.

Показатели движения рабочей силы — изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность на предприятии представлены ниже (табл. 1).

Таблица 1

Показатели движения рабочей силы

Показатель	Формула	2021 г.	2022 г.	Изменения
Среднесписочная численность (чел.)	-	14,00	16,00	1,14
Коэффициент оборота по приему на работу	Количество принятых / ССЧ	0,32	0,22	0,69
Коэффициент оборота по выбытию	Количество уволившихся / ССЧ	0,19	0,07	0,38
Коэффициент текучести %	(Количество уволившихся по собственному + количество уволив по инициативе работодателя) / ССЧ	19,35	7,41	0,38
Коэффициент стабильности %	Количество проработавших весь год / ССЧ	77,00	74,00	0,96

Составлено автором

За год с 2021 по 2022 год увеличился штат сотрудников, в связи с расширением предоставляемых услуг в спа-салоне. Текучесть в 2021 году была около 20 %, этот показатель снизился в 2022 году. Коэффициент оборота по выбытию уменьшился в 2022 году по сравнению с 2021 в 0,38 раза. Это положительный эффект для хозяйствующего субъекта, поскольку непостоянство порождает собой определенные риски. Спад текучести связан с началом кризиса в стране, который влияет на отношение сотрудников к своему месту работы, поскольку покупательная способность населения падает, количество клиентов снижается, сотрудники боятся менять работы в связи с потерей своей клиентской базы. Коэффициент стабильности упал, поскольку увеличилось среднесписочное число сотрудников.

Система мотивации в спа-салоне представлена как в материальном, так и в нематериальном виде. Материальная мотивация выражена в выплате бонусов в размере 5 % от общей выручки, выплачиваемая всем сотрудникам равномерно, при условии увеличения общей выручки предприятия, по сравнению с прошлым месяцем, минимум на 10 %. К нематериальной мотивации в спа-салоне относится «летучки» с публичным признанием заслуг сотрудников,

аттестационная анкета, доска почета, возможность общения напрямую с директором, оплата курсов повышения квалификации, предоставление дополнительного выходного в случае необходимости. Выбор именно этих мер в салоне вызван структурой персонала, поскольку в основном это женщины, которым нужно публичное признание, постоянная положительная оценка их достижений.

Система безопасности представлена тремя уровнями, первый — собственнический, он же высшего руководства, поскольку единственный учредитель является и директором. Директор отвечает за руководство данной деятельностью, обеспечивает ее реализацию. В плане кадровой безопасности определяет фонд заработной платы, производит отбор кандидатов на вакансии, приём и адаптацию новых сотрудников, увольнение сотрудников.

Второй уровень — построения бизнес-процессов и текущей финансово-хозяйственной деятельности, в элементе кадровой безопасности происходит адаптация, обучение, аттестация персонала по критериям спа-салона. В спа-салоне разработана система бизнес-процессов, которая содержит в себе показатели продуктивности, показатели эффективности, а также назначены ответственные за каждый бизнес-процесс.

Третий уровень — учета, контроля, анализа финансово-хозяйственной деятельности. Кадровая безопасность реализуется в анализе таких индикаторов, как выработка на 1 сотрудника, затраты на удержание 1 сотрудника, затраты на поиск 1 сотрудника, соотношение выручки до и после обучения, процент сотрудников с требуемой квалификацией, коэффициент текучести кадров.

Таким образом, данный анализ дает общую картину состояния кадровой составляющей хозяйствующего субъекта, позволяющий сделать соответствующие выводы по выявлению недостатков кадровой безопасности.

Необходимо выявить недостатки и кадровые риски, которые снижают уровень кадровой безопасности, тем самым не давая в полной мере обеспечить должный уровень экономической безопасности спа-салона «Планета Спа».

Необходимо начать с состава персонала, который говорит о преобладании женщин, которые в силу своей психологии представляют угрозу моббинга и создания недружественной атмосферы коллектива, что влияет на работоспособность сотрудников, а также на риск непринятия нововведений, поскольку в женском коллективе лучше проходят эволюционные процессы, чем революционные. Непринятие нововведений вовремя может упустить часть клиентов, которые получают «новейшую услугу» в другом спа-салоне, а средняя стоимость услуг около 3 500 руб., в месяц можно потерять около 35 000 руб.

Образование сотрудников говорит о рисках персонала, поскольку треть сотрудников имеет недостаточную квалификацию, обладая лишь сертификатами определенных курсов, это может влиять на общую выручку данных мастеров, а также на имидж спа-салона. Возможны риски несбалансированности профессиональных групп и категорий персонала спа-салона, что в последующем может повлиять на психологический климат, вынудит некоторых мастеров покинуть спа-салон.

Показатели движения персонала говорят о высоком уровне текучести кадров, следовательно, присутствует риск текучести кадров, возможен риск оттока квалифицированного персонала, выбытия ключевых мастеров спа-салона, происходит уход клиентов, привязанных к данным мастерам, снижается общая выручка. Частота посещения спа-салона клиентами зависит от мастера, если это парикмахер, то обычно как минимум раз в месяц, если косметолог то, минимум два раза в неделю. У одного мастера около 5 постоянных клиентов, поэтому сумма упущенной выгоды варьируется от 18 000 до 40 000 руб. на одного мастера. Приход новых мастеров требует периода адаптации, который влияет

на общую работоспособность коллектива, возникает риск неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе, а также риск неблагонадежности, поскольку новый сотрудник спа-салона может быть «заслан» конкурентами. Период адаптации требует сил и средств салона, поскольку на первоначальном этапе необходимо поддерживать новичков, так как нет клиентов — доплата около 10 000 рублей. Постоянная текучка снижает имидж салона, как в глазах клиентов, так и в глазах потенциальных мастеров.

Система оплаты важный элемент кадровой безопасности, при такой системе оплаты труда есть угроза нерационального использования косметических средств, а в последующем это может привести к риску хищения расходных материалов, как показывает практика, в салонах примерно 20 % косметических средств похищается мастерами. Косметические средства занимает около 15 % оборота, примерный ущерб в год от таких хищений составляет около 600 тыс. рублей. Такая система оплаты невыгодна новичкам, поскольку в первые месяцы работы он не сможет набрать большое количество клиентов, как бы он ни старался, следовательно, его заработная плата будет невелика. У сотрудника не должно возникнуть желания покинуть спа-салон, в противном случае опять начнется текучка кадров.

В системе мотивации отсутствует система наказаний, а это может отразиться на работоспособности персонала, поскольку они понимают, что их действия окажутся безнаказанными. Так, например, при некачественном выполнении услуг спа-салон оплачивает некачественную услугу, убыток варьируется от 1 000 до 10 000 рублей, если это косметологическая услуга.

Не урегулирован вопрос с повышением квалификации сотрудников за счет средств спа-салона, поскольку полученный опыт они могут унести с собой при увольнении, не оставив компании «ничего», включая уход клиентов, следовательно это снижает выручку спа-салона, теряются средства, затраченные на обучение. Стоимость курсов среднего класса в салонном бизнесе находится в диапазоне от 20 000 до 100 000 тыс. руб. То здесь убыток будет примерно 50 000 в год, поскольку столько заложено в системе мотивации, а уход клиентов уже за более профессионального мастера варьируется в диапазоне 20 000–50 000 рублей. Данная система мотивации порождает риск неэффективной системы стимулирования труда.

Наличие автоматизированной программы по управлению спа-салонem порождает риск сговора, например мастеров и администратора, поскольку доступ имеют администратор и бухгалтер, то здесь возникает по поводу выполняемой услуги, администратор выдает все необходимые материалы для процедур, «мимо» кассы в месяц уходит около 100 000 руб.

Существующая система безопасности включает в себя 3 уровня, при этом за экономическую безопасность спа-салона отвечает помимо директора — администратор и бухгалтер, которые не включены в систему как отдельный уровень. В связи с этим спа-салон учитывает не все риски и угрозы, которые мешают его нормальному функционированию.

Что касается факторов, влияющих негативно на кадровую безопасность салона, то к ним можно отнести текущее состояние рынка труда — на 7 % увеличилась численность официальных безработных в России с начала этого года. Следовательно, население будет искать возможности сокращать свои расходы, потребляя меньше услуг, в том числе косметологических и парикмахерских. Это повлияет на обороты спа-салона, снижение спроса на 15 % — потери от 3 500 000 руб.

Анализ спа-индустрии Москвы показал, что ССЧ в данной отрасли снижается в связи с оптимизацией процессов, происходящих в хозяйствующих субъектах, все больше людей вынуждены искать работу, поэтому увеличивается конкуренция на данном рынке, что может позитивно повлиять на профессиональный состав кадров.

Таким образом, можно прийти к выводу, что система кадровой безопасности в спа-салоне «Планета Спа» не совершенная, были выявлены основные риски, снижающие ее уровень, определены внешние факторы, которые повлияют на кадровую безопасность, как в негативном свете, так и в позитивном. Было выявлено, что низкий уровень кадровой безопасности в спа-салоне вызван, прежде всего, недостаточным количеством уровней общей системы экономической безопасности.

Заключение

Подводя итог, в работе был проведен анализ кадровой безопасности спа-салона «Планета Спа». Характеристика спа-индустрии показала, что представляет собой развивающийся стремительными темпами рынок, с новыми тенденциями, а также меняющимися предпочтениями клиентов, неразрывно связан с мастерством работников. При этом были обозначены две существенные проблемы индустрии не только спа, но и индустрии красоты — «домушничество», уход мастеров.

Было рассмотрено состояние кадровой безопасности спа-салона, которое позволило выявить основные негативные моменты, снижающие ее уровень. Недостаточный уровень кадровой безопасности в спа-салоне вызван, прежде всего, малым количеством уровней общей системы экономической безопасности, несовершенством системы оплаты труда и материального стимулирования, несбалансированностью профессиональных групп в салоне, а также высокой текучестью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сафиуллина А.И. Современные подходы к определению понятия "Кадровая безопасность" // Научный электронный журнал Меридиан. — 2020. — № 1. — С. 102–104.
2. Ячменева В.М., Простяков А.С. Управление кадровыми рисками в обеспечении кадровой безопасности предприятий // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы. — 2020. — С. 224–227.
3. Троценко М.Л. Обеспечение кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Московский экономический журнал. — 2019. — № 9. — С. 723–732.
4. Ибрагимова П.А., Гусайниева Х.Г. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2021. — № 5(127). — С. 127–133.
5. Серба В.Я., Бабенков В.И. Направления обеспечения кадровой безопасности организации оборонно-промышленного комплекса // Научный вестник Вольского военного института материального обеспечения: военно-научный журнал. — 2019. — № 3. — С. 85–88.
6. Веллем Л.А. Кадровая безопасность в структуре экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Вопросы политологии. — 2019. — Т. 9. — № 4. — С. 662–672.
7. Хачатрян Ш.А. Кадровая безопасность как важная составляющая обеспечения экономической безопасности современного предприятия // Будущее науки-2019. — 2019. — С. 428–432.

8. Сергеева И.А., Фомина К.С. Теоретические основы кадровой безопасности организации и системы управления персоналом // Экономическая безопасность общества, государства и личности: проблемы и направления обеспечения. — 2021. — С. 82–84.
9. Крутько И.С., Попова Н.В. Риски при работе с производственным персоналом в аспекте кадровой безопасности предприятия // ЦИТИСЭ. — 2022. — № 1(31). — С. 403–410.
10. Семиколенова М.Н., Рудакова Т.А. Кадровая безопасность аграрного сектора экономики региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. — 2019. — № 8. — С. 218–224.
11. Karzaeva N.N. Information Support for Evaluating Personnel Security in a Company // The Challenge of Sustainability in Agricultural Systems: Volume 2. — Cham: Springer International Publishing, 2021. — P. 181–189.
12. Kalinichenko L.L., Shumilo O.S., Kulimakin Y.Y. The Personnel Component of Economic Resilience of a Retail Enterprise // The Problems of Economy. — 2020. — V. 1. — № 43. — P. 138–143.
13. Gwardyński R., Winiarska A. Personnel security in Police Forces // Scientific Papers of The Witelon Collegium. — 2020. — V. 4. — № 37. — P. 21–30.

Kashcheev Danila Vladimirovich

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: danilakascheev@yandex.ru

Mishchenko Ilya Andreevich

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: mishchenko1704@mail.ru

Academic adviser: **Turgaeva Aksana Al'bekovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: AATurgaeva@fa.ru

Features of the process of ensuring personnel security on the example of the spa industry

Abstract. The purpose of this work was to identify the features of the process of ensuring the personnel security of the organization on the example of the spa industry. The author considered the historical aspects of the emergence of the spa industry, identified its distinctive features. Next, the main characteristics of the spa industry in Russia were studied. The author considered the current legal regulation of the spa industry, highlighting its main features. An analysis was carried out for the last 3 years on key indicators, such as the number of organizations, the turnover of organizations, the average number of employees without part-time jobs, the average salary. Further, the work revealed the existing problems associated with the spa industry, namely «domesticism» and the departure of masters. To identify the features of the process of ensuring personnel security, an analysis of personnel security was carried out on the example of a simulated enterprise LLC «Planeta Spa». The characteristics of the organization's activities were determined, as well as indicators of the movement of the workforce. Based on the analysis of the security system, which is represented by three levels, the key risks and threats associated with personnel security were identified. In addition, factors affecting the personnel security of Planet Spa LLC were identified. Based on the analysis, the author revealed the relationship between the personnel and economic security of an enterprise using the example of Planet Spa LLC. Thus, it was concluded that the spa industry is an evolving market with constantly changing trends and increasing customer demands, largely dependent on the professionalism and skill of the staff, so it is necessary to pay attention to personnel security in spa entities in order to achieve effective operation. business entity.

Keywords: spa industry; organization; personnel security; personnel risks; economic security; legal regulation; security system