

DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-18-29

Совершенствование подходов к организации деятельности по проведению конкурентной разведки

А. А. Стенин^{1,2*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

² ООО «Хендэ Мотор СНГ», Москва, Россия

* artem.stenin2011@yandex.ru

Аннотация. Актуальность исследования состоит в необходимости имплементации процессов проведения конкурентной разведки в организации ввиду постоянно растущего уровня конкуренции с целью обеспечения экономической стабильности. В настоящее время в научной литературе отсутствуют однозначные рекомендации по организации данных процессов, а предложенные модели традиционных организационных структур обладают рядом недостатков. При этом важно отметить большое количество факторов, влияющих на принятие решения о создании штатного подразделения конкурентной разведки, таких как размер компании, финансовые возможности и уровень отраслевой конкуренции. Цель исследования – дать характеристику существующим моделям организации процессов по проведению конкурентной разведки и предложить собственный подход к имплементации данных процессов. Основной задачей является выработка модели по организации деятельности по проведению конкурентной разведки. В статье особое внимание уделяется анализу зависимости частоты проведения конкурентной разведки и результатов операционной деятельности организаций, сделаны выводы об основных проблемах внедрения практики проведения конкурентной разведки на современном этапе. В ходе исследования были использованы общенаучные методы, такие как анализ, синтез, индукция и дедукция. В качестве результата исследования обобщена информация об имеющихся подходах к имплементации процессов конкурентной разведки и дана их характеристика, предложена модель организации деятельности по проведению конкурентной разведки с использованием scrum-метода и автоматизированной платформы сбора информации о внешней и внутренней средах.

Ключевые слова: организационная структура управления, конкуренция, конкурентная разведка, scrum-метод, автоматизация сбора информации

Для цитирования: Стенин А. А. Совершенствование подходов к организации деятельности по проведению конкурентной разведки // Современная конкуренция. 2023. Т. 17. №6. С. 18–29. DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-18-29

Improving Approaches to Organizing Competitive Intelligence Activities

A. Stenin^{1,2*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

² Hyundai Motor CIS, LLC, Moscow, Russia

*artem.stenin2011@yandex.ru

Abstract. The relevance of the study lies in the need to implement competitive intelligence processes in an organization in view of the constantly growing level of competition in order to ensure economic stability. Currently, in the scientific literature, there are no clear recommendations for organizing these processes, and the proposed models of traditional organizational structures have a number of disadvantages. At the same time, it is important to remove a large number of factors that influence the decision to create a full-time competitive intelligence unit, such as company size, financial capabilities and the level of industry competition. The purpose of the study is to characterize existing models of organizing processes for conducting competitive intelligence and propose our own approach to the implementation of these processes. The main task is to develop a model for organizing competitive intelligence activities. The article pays special attention to the analysis of the relationship between the frequency of competitive intelligence and the results of the operating activities of organizations, and draws conclusions about the main problems of introducing the practice of conducting competitive intelligence at the present stage. During the study, general scientific methods were used, such as analysis, synthesis, induction and deduction. As a result of the study, information on available approaches to the implementation of competitive intelligence processes is summarized and their characteristics are given, a model for organizing competitive intelligence activities using the scrum method and an automated platform for collecting information about the external and internal environment is proposed.

Keywords: organizational management structure, competition, competitive intelligence, scrum method, automation of information collection

For citation: Stenin A. Improving Approaches to Organizing Competitive Intelligence Activities. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2023, vol.17, no.6, pp.18-29 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-18-29

Введение

В настоящее время конкурентная разведка, представляющая собой первичный сбор, анализ и последующее применение полученных данных обо всех аспектах внешней среды организации в принятии рациональных управленческих решений при минимизации рисков, набирает популярность среди субъектов экономики [8]. В этой связи актуальным становится вопрос рассмотрения правильной организации процессов конкурентной разведки, которая бы обеспечивала весь спектр за-

дач, ставящихся перед ее ответственными сотрудниками [14].

Для достижения поставленных целей конкурентной разведки необходимо скоординировать усилия по исследованию внешней среды организации, включающей деятельность конкурентов, прямые продажи собственных товаров и услуг и маркетинговые мероприятия, финансовое планирование, а также многие другие направления. Безусловно, для качественного проведения комплексной конкурентной разведки необходима отдельная профессиональная корпоративная функция, созданная в организации.

Организация конкурентной разведки

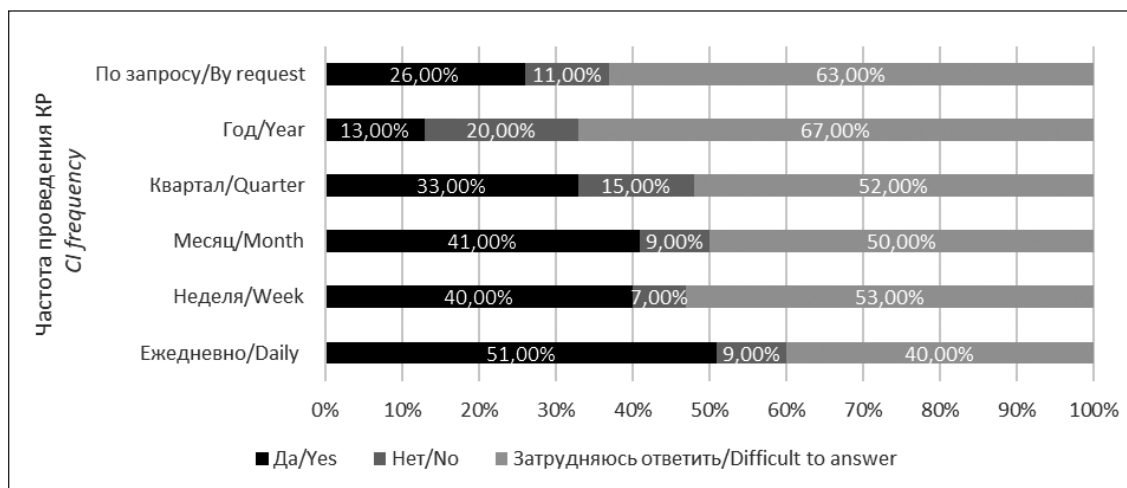
Для обеспечения деятельности по проведению конкурентной разведки потенциально в компании могут быть применены следующие подходы к ее организации:

- привлечение специализирующихся на конкурентной разведке сторонних организаций;
- создание собственного внутреннего подразделения, ответственного за конкурентную разведку;
- комбинация двух вышеобозначенных подходов [1, с. 22].

Важно понимать, что выбор того или иного подхода к организации деятельности конкурентной разведки предполагает как определенные преимущества, так и недостатки. Например, при принятии менеджментом решения о найме сторонних организаций, которые профессионально занимаются предоставлением услуг по проведению конкурентной разведки, основным фактором является экономия времени и затрат по содержанию собственного штата сотрудников конкурентной разведки. Это достигается в силу того,

что при найме таких организаций компания может получать от них информацию по запросу и только в случае такой необходимости, с возможностью быстро прекратить мероприятия в случае их дальнейшей неактуальности [13]. Однако, по мнению автора, данное преимущество не может считаться аргументом для использования такого подхода ввиду того, что конкурентная разведка, проводимая в организации, должна иметь системный характер и осуществляться регулярно, чтобы ее результаты отразились на операционной деятельности компании.

Так, согласно отчету, проведенному консалтинговым агентством Crayon, доля респондентов, считающих, что проведение конкурентной разведки, которая носит разовый характер, не оказывает влияния на деятельность и доход компании, составляет 74% (рис. 1). Из представленных данных видно, что степень частоты проведения конкурентной разведки прямо коррелирует с долей респондентов, считающих данные процессы эффективными: чем чаще она проводится, тем больше респондентов отмечают положительное влияние конкурентной разведки на деятельность их компаний [12].



Источник: составлено автором на основе данных Crayon.

Рис. 1. Влияние конкурентной разведки на деятельность и доход компании

Fig. 1. The impact of competitive intelligence on company activity and income

Основным недостатком подхода к организации проведения конкурентной разведки, при котором привлекаются специализированные сторонние организации, является сложность подтверждения релевантности предоставляемой информации и ее контроля.

Во-первых, это может быть связано с работой такой организации не в интересах компании-заказчика, что подразумевает риск утечки конфиденциальной информации. Во-вторых, привлекаемая для проведения конкурентной разведки организация не обладает глубокими познаниями в отраслевой специфике работы заказчика, как его штатные сотрудники, в результате чего существует возможность получения неполной или недостоверной информации о внешней среде даже при грамотной постановке всех задач заказчиком. В свою очередь, проверить данный факт и провести корректировку будет невозможно ввиду отсутствия в самой компании лиц, ответственных за конкурентную разведку.

Создание штатного подразделения конкурентной разведки

Несмотря на рост операционных расходов компании, связанный с созданием собственного подразделения по проведению конкурентной разведки, такой подход создает предпосылки для всеобъемлющего и непрерывного процесса получения и обработки информации о внешней среде организации, деятельности ее конкурентов, что в дальнейшем обеспечит принятие на основе этого рациональных управленческих решений. При этом компания сохраняет полный информационный контроль над получаемой и используемой информацией.

В теории и практике проведения конкурентной разведки, однако, не существует конкретных рекомендаций для менеджмента по поводу того, какой подход необходимо использовать при организации процессов ее проведения. Во многом такой выбор зависит от ряда факторов, таких как раз-

мер самой организации, ее штатная численность, а также финансовые возможности, конъюнктура рынка и уровень отраслевой конкуренции [9].

Если менеджмент принимает решение об организации собственного подразделения конкурентной разведки, то ему необходимо правильно построить все связанные с этим процессы. Обращаясь к научной литературе, автор делает вывод об отсутствии какой-либо устоявшейся теории об этом. Так, А. Д. Малеванкина полагает, что в крупных организациях необходимо создавать отдельное подразделение, которое бы осуществляло все процессы, связанные с проведением конкурентной разведки [2]. Данное подразделение непосредственно подчиняется высшему руководству и обладает всей полнотой информации о внешней среде организации и деятельности конкурентов, на базе которой менеджмент принимает определенные управленческие решения. Такая организация процессов проведения конкурентной разведки представляет собой линейно-функциональную организационную структуру (ОСУ), где подразделение конкурентной разведки обладает своей корпоративной функцией и не имеет полномочий по делегированию конкретных задач сотрудникам других подразделений или отделов компании. Также в компании может быть создан штаб, помогающий высшему менеджменту координировать поступающую от отделов информацию. В этом случае следует говорить о линейно-функциональной (штабной) ОСУ (рис. 2).

К плюсам такой организации процессов конкурентной разведки можно отнести то, что при данной структуре присутствует однозначное понимание того, кто несет ответственность за проведение конкурентной разведки, а также обеспечение централизованного информационного контроля. Одновременно с этим существует и серьезный недостаток в виде усложнения координации и взаимодействия между отдельными подразделениями, что является критичным для

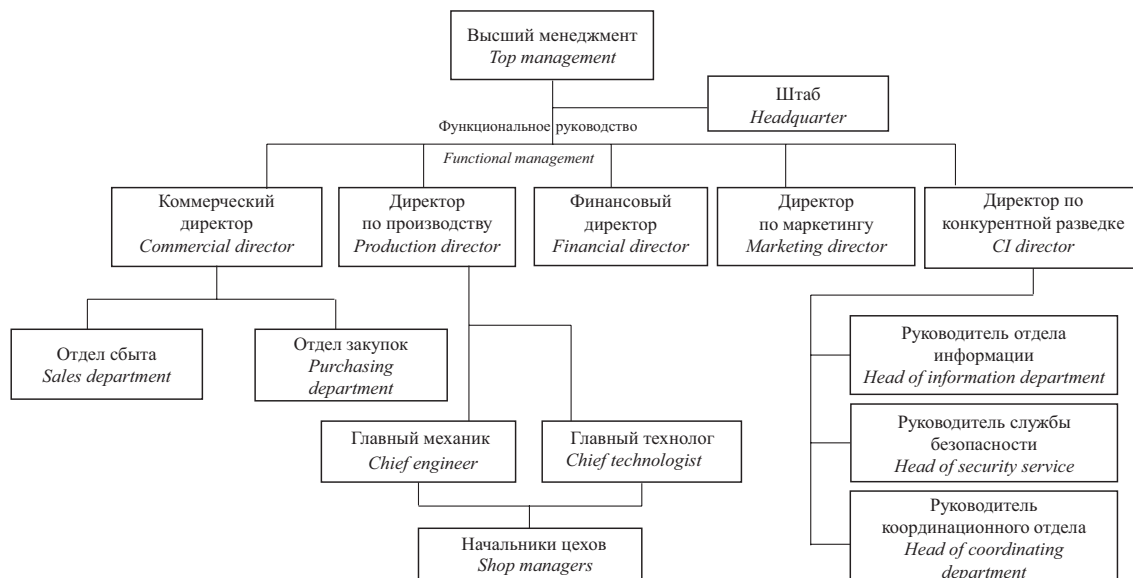


Рис. 2. Линейно-функциональная (штабная) ОСУ (фрагмент)

Fig. 2. Linear-functional-staff organizational structure (fragment)

проводимых процессов конкурентной разведки, когда необходимо предоставление достоверной информации в сжатые сроки.

Это обусловлено тем, что обособленное подразделение конкурентной разведки не имеет сотрудников смежных отделов в своем подчинении, которые являются узконаправленными экспертами и обладают глубоким представлением о специфике бизнес-процессов в своих областях. По мнению автора, ввиду того что сегодня конкурентная разведка стала более широким понятием, которое охватывает не только деятельность непосредственных конкурентов, но также и все элементы внешней среды организации, для качественного сбора и анализа информации обо всех аспектах деятельности организации конкурентная разведка должна включать в свой состав функционал определенных сотрудников внутри всех подразделений организации.

Альтернативой, учитывающей обозначенные выше недостатки, может быть создание проектно-матричной структуры организации деятельности применительно к конкурентной разведке. Исследователи И. Е. Илякова

и С. Э. Майкова отмечают, что подразделение конкурентной разведки в своем составе может консолидировать несколько отделов [1, с. 22–23]. В этом случае они представляют собой обособленное подразделение в виде объединенного элемента организационной структуры, которое состоит из координационной, аналитической, информационной, административно-хозяйственной и контрразведывательной групп со своими функциями и задачами. Координационная группа отвечает за стратегическое и оперативно-тактическое планирование, а также координацию деятельности остальных структурных единиц. Информационная группа устанавливает доступный круг источников информации, а также методы и инструменты ее сбора. Аналитическая группа занимается структурированием и обработкой собранной информации, а также ее использованием при принятии дальнейших решений. Административно-хозяйственная группа ответственна за ресурсно-техническую поддержку и IT-сопровождение. Также в своей работе исследователи выделяют в качестве самостоятельной единицы контрразведыва-

тельную группу, занимающуюся нивелированием рисков хищения конфиденциальной информации самой организации, проводящей конкурентную разведку (рис. 3).

На основании рисунка 3 можно сделать вывод о том, что И. Е. Илякова и С. Э. Майкова описывают построение деятельности конкурентной разведки в виде проектно-матричной организационной структуры управления, в которой каждая группа выступает в виде отдельного проекта, состоящего из сотрудников определенных функциональных отделов компании: маркетинга, закупок, аналитики, финансов и других. Одним из основных преимуществ подобной организации процессов конкурентной разведки является возможность обозначения подразделения конкурентной разведки в штатном расписании, как, например, «отдел экономического анализа», в результате чего не будет однозначно прослеживаться сфера деятельности данного подразделения, что важно для соблюдения конфиденциальности в данных процессах.

К прочим достоинствам подобного построения процессов конкурентной развед-

ки можно отнести вовлечение в них сотрудников основных функциональных отделов организации, имеющих узконаправленные опыт и знания конкретных областей деятельности организации. Это, в свою очередь, приводит к более высокой эффективности управления всем спектром задач, выполняемых в рамках конкурентной разведки. При этом деятельность каждой группы координируется единым центром, представленным менеджментом среднего звена, что позволяет консолидировать всю информацию о внешней и внутренней среде организации и направлять ее непосредственно высшему менеджменту для принятия управленческих решений.

По мнению автора, проектно-матричная организационная структура применительно к процессам конкурентной разведки является предпочтительной для мелких и средних компаний, которые не располагают значительными финансовыми и трудовыми ресурсами для содержания отдельного функционального подразделения со своими штатными сотрудниками, как при линейно-функциональной структуре управления. Это

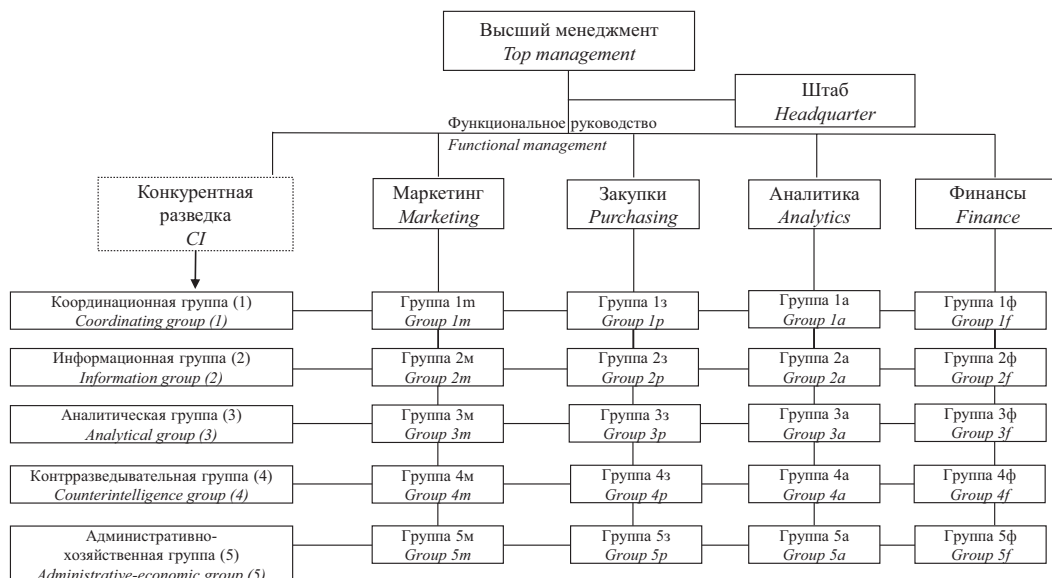


Рис. 3. Проектно-матричная ОСУ (фрагмент)

Fig. 3. Design matrix organizational structure (fragment)

достигается за счет участия уже имеющих сотрудников основных функциональных подразделений компании, выполняющих свои функции по проведению конкурентной разведки в рамках проектных групп по мере необходимости.

Что касается недостатков проектно-матричной структуры управления, то здесь можно отметить, во-первых, трудности в установлении ответственности сотрудников по выполнению возложенных на них задач ввиду двойного подчинения руководителям функциональных отделов и руководителям проектных групп в рамках проводимых процессов конкурентной разведки. Во-вторых, такая организация деятельности предполагает необходимость постоянного контроля за распределением финансовых, трудовых и временных ресурсов между функциональными отделами и проектными группами. Также существенным недостатком может послужить возможное нарушение сотрудниками, участвующими в проектных группах по конкурентной разведке, стандартов и требований в рамках их основных функциональных отделов.

Контрразведывательная деятельность

Помимо основного ряда задач, выполняемых сотрудниками конкурентной разведки, который включает поиск, сбор, обработку и преобразование информации обо всех внутренних и внешних аспектах деятельности организации, существует еще одно направление – контрразведывательная деятельность. Возвращаясь к высказываниям И. Е. Иляковой и С. Э. Майковой, можно определить, что в их модели данная функция реализуется в рамках обособленной проектной контрразведывательной группы. Применительно к терминологии контрразведывательная группа также проводит конкурентную разведку, но за одним исключением – ее деятельность направлена не на сбор информации о внешней и внутренней сре-

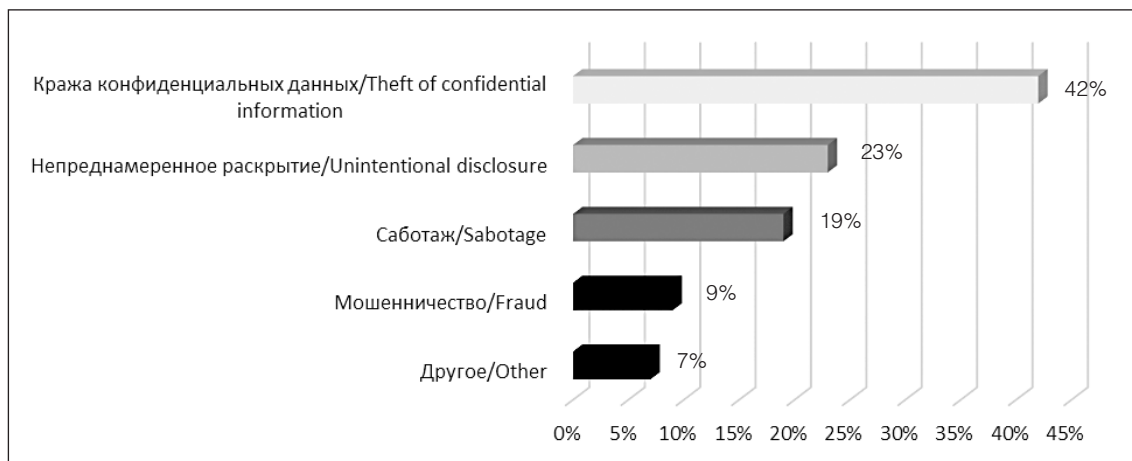
дах организации, а на выявление и пресечение агрессивной активности по отношению к собственной компании, при которой возникают угрозы ее экономической стабильности.

Эксперт в области конкурентной разведки Е. Л. Ющук, отмечает, что особое внимание здесь уделяется кадровой безопасности, что особенно важно в условиях общих тенденций автоматизации и диджитализации деятельности компаний, когда собственники бизнеса обращаются к открытому рынку трудовых ресурсов [10]. С целью минимизации рисков хищения конфиденциальной информации сотрудниками подразделение конкурентной разведки может быть привлечено для проведения в отношении них определенных проверок. Например, зарубежные практики используют метод проверки, когда искусственно создаются условия, при которых у сотрудника появляется возможность беспрепятственно совершить хищение на рабочем месте. При этом важно сделать так, чтобы сотрудник ощущал уверенность в том, что его действия останутся незамеченными [3].

Кроме того, подразделение конкурентной разведки часто осуществляет проверку сотрудников на наличие пагубных увлечений, которая происходит путем мониторинга их социальных сетей, наблюдения на корпоративных мероприятиях, на деловых встречах и в течение рабочего дня. В ходе подобных мероприятий подразделение конкурентной разведки старается выявить вредные привычки, увлечение азартными играми, что может прямо влиять на репутацию и безопасность компании [5].

Указанные мероприятия стали особенно важны в последние годы, о чем свидетельствует отчет DTEX Systems (рис. 4). Данная компания занимается разработкой программного обеспечения, в рамках которого отслеживаются увлечения сотрудников и модели их поведения для предотвращения утечек конфиденциальной информации.

В отчете указывается, что 2021 год характеризовался ростом на 72% количества



Источник: составлено автором на основе DTEX 2022 Insider Risk Report.

Рис. 4. Доля противоправных действий, совершенных сотрудниками

Fig. 4. Proportion of illegal actions committed by employees

внутренних инцидентов на рабочих местах, связанных с хищением информации, относительно аналогичного показателя в 2020 году. В разрезе классификации противоправных действий, совершенных на рабочем месте, 65% приходится на утечку конфиденциальной информации, в рамках которых целенаправленная кража данных, являющихся коммерческой тайной, составляет 42% [11].

По этой причине целесообразно модернизировать процессы организации проведения конкурентной разведки, чтобы, с одной стороны, покрыть весь спектр задач, входящих в компетенции подразделения конкурентной разведки, а с другой – минимизировать проблемы, связанные с линейно-функциональной и проектно-матричной организационными структурами для более эффективной деятельности по проведению конкурентной разведки и уменьшения рисков хищения конфиденциальной информации.

Совершенствование организации конкурентной разведки

Автор предлагает систему внедрения подразделения конкурентной разведки

в деятельность компании с использованием проектно-матричной организационной структуры, дополненной концепцией scrum-управления. Данный выбор обусловлен тем, что процессы проведения конкурентной разведки на современном этапе развития требуют задействования большого количества сотрудников для оперативного и всеобъемлющего сбора информации обо всех факторах внутренней и внешней среды организации. При этом важна оптимизация трудовых затрат, которая предполагает не создание обособленного подразделения, а внедрение практик конкурентной разведки в деятельность сотрудников в рамках их функциональных подразделений и традиционных бизнес-процессов. Например, сбор информации о маркетинговой деятельности конкурентов осуществляется отделом маркетинга, анализ их финансовой устойчивости проводит финансовый отдел, отдел производства отвечает за мониторинг перспективных разработок и ноу-хау, принадлежащих конкурентам, любые изменения в законодательстве анализируются юридическим отделом, а угрозы хищения конфиденциальной информации пресекаются службой безопасности.

При этом становится очевидным тот факт, что осуществление консолидации и структурирования всей вышеуказанной информации с ограниченным штатом сотрудников в рамках традиционных организационных структур управления невозможно. В этой связи внимание стоит уделить scrum-методологии, разработанной Кеном Швабером и Джеффом Сазерлендом [7]. Данный метод первоначально использовался применительно к проектированию продуктов программного обеспечения в высокотехнологичных отраслях, однако затем успешно применялся в разнообразных отраслях экономики. В его основе лежит идея создания профессиональной команды узконаправленных специалистов, обладающих автономностью работы и независимых от других участников бизнес-процессов. При этом для повышения эффективности деятельности группы используются повторяющиеся циклы, которые носят название спринтов. В общем виде жизненный цикл проекта разделяется на короткие и четко определенные периоды времени, где после каждого проведенного этапа участники проекта обмениваются достигнутыми результатами и предлагают совместное решение заказчику, который, в свою очередь, дает обратную связь и при необходимости вносит коррективы, после чего команда переходит к следующему спринту [4].

Применительно к проведению конкурентной разведки заказчиком может выступать топ-менеджмент, который запрашивает информацию о внешней и внутренней средах организации. Здесь важно отметить, что конкурентная разведка не является маркетинговым анализом, который проводится разово, а осуществляется длительное время на постоянной основе. В этом случае создание коротких спринтов с ограниченным набором решаемых задач позволяет структурировать деятельность по проведению конкурентной разведки. По завершении цикла информация консолидируется, обрабатывается и передается заказчику, которым вы-

ступает топ-менеджмент, дающий обратную связь путем передачи новых целевых указаний для последующих спринтов [6].

Такой подход также обеспечивает возможность установить ключевые показатели эффективности для сотрудников, отвечающих за конкурентную разведку, и наглядно продемонстрировать результаты работы в рамках отдельных спринтов. Таким образом, решается еще одна проблема осуществляемых процессов конкурентной разведки, когда руководство не может оценить степень ее влияния на показатели операционной деятельности компании ввиду сложности контроля результатов деятельности ответственных сотрудников [8].

По аналогии с традиционным scrum-методом автором предлагается ввести элемент, который будет носить название «арбитр» и отвечать за координацию действий всех членов группы, а также рациональное распределение выделяемых ресурсов. Целесообразно назначать на данную позицию менеджера среднего звена из отдела диджитализации, что особенно важно в силу тенденций по автоматизации бизнес-процессов. Арбитр в таком случае ответственен за внедрение общей платформы по автоматизированному сбору информации о внешней среде из открытых источников. При этом доступ к платформе получают все участники команды по проведению конкурентной разведки и используют ее в качестве базы знаний для выполнения своих автономных функций в рамках поставленных задач. Деятельность арбитра включает роль координатора и распределителя ресурсов (рис. 5).

Данный подход к организации процессов конкурентной разведки, очевидно, позволит исключить трудности, связанные с линейно-функциональной организационной структурой, такие как отсутствие у сотрудников, ответственных за проведение конкурентной разведки, узконаправленных знаний о специфике той или иной области работы компании (производство, маркетинг, финансы и другие), искусственные



Рис. 5. Предлагаемая ОСУ при внедрении конкурентной разведки

Fig. 5. Proposed organizational structure for the CI implementation

барьеры, препятствующие свободному движению информации между различными отделами, а также снизить риски утечки конфиденциальной информации в силу доступа каждого участника группы к интегрированной платформе только в рамках своей зоны ответственности.

Собранная на платформе информация аккумулируется на платформе и обрабатывается независимым лицом – арбитром. Далее информация проходит через стадию анализа и преобразования, которой занимается руководитель группы конкурентной разведки. Затем готовая информация поступает к заказчику в лице высшего менеджмента организации, который принимает управленческие решения на основе предоставленных данных. Этим завершается цикл конкурентной разведки, или спринт, что позволяет перейти к следующему этапу.

Предложенный подход обладает рядом преимуществ относительно проектно-матричной организационной структурой –

позволяет избежать трудностей с распределением ресурсов между проектом и функциональными подразделениями ввиду наличия координирующего арбитра и агрегированной автоматизированной платформы, а также частично нивелирует проблемы двуподчиненности ответственных сотрудников, которые действуют в данном случае исключительно в рамках своей области компетенций, а периоды их участия в проведении конкурентной разведки ограничены спринтами со строго обозначенными задачами, что позволяет повысить эффективность работы всей группы.

Заключение

Несмотря на то что существует возможность привлечения сторонних организаций, предоставляющих услуги по конкурентной разведке, данный подход не позволяет добиться систематического и всеобъемлющего процесса сбора, обработки и предоставления информации обо всех аспектах внеш-

ней и внутренней среды организации для принятия рациональных управленческих решений. Что касается создания своего штатного подразделения, то традиционные организационные структуры управления, описанные в научной литературе, имеют ряд недостатков применительно к процессам внедрения практики проведения конкурентной разведки в компании. Предложенная модель проектной организационной структуры

с использованием scrum-метода и автоматизированной платформы сбора информации позволяет, с одной стороны, минимизировать время, затрачиваемое на этап сухого сбора типовой информации из открытых источников, а с другой стороны – структурировать работу ответственных сотрудников путем внедрения спринтов и создания в рамках них ключевых показателей эффективности.

Список литературы

1. Ильякова И. Е., Майкова С. Э. Конкурентная разведка: учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 185 с.
2. Малевакина А. Д. Конкурентная разведка как способ экономической безопасности компаний России // Теоретические и прикладные вопросы комплексной безопасности: материалы IV Международной научно-практической конференции. 2021. С. 133–137.
3. Махмудова И. Н. Влияние кадровых угроз на экономическую безопасность организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2020. Т. 11. № 4. С. 83–89. DOI: 10.18287/2542-0461-2020-11-4-83-89.
4. Неретина Е. А., Бочкина О. Н. Управление проектами на основе SCRUM методологии // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 4 (98). С. 1–15.
5. Мы выбираем, нас проверяют: как пройти проверку службы безопасности при трудоустройстве [Электронный ресурс] // HeadHunter. 11.04.2022. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/30182> (дата обращения: 09.09.2023).
6. Пепеляева А. Р. Применение метода SCRUM в управлении проектами // Вестник науки. 2019. Т. 3. № 11 (20). С. 166–168.
7. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 288 с.
8. Стенин А. А., Батищев А. В., Зайцев А. Г., Дорофеев О. В., Трубин А. Е. Конкурентная разведка как инструмент достижения экономической безопасности организации // Современная конкуренция. 2022. Т. 16. № 6. С. 90–102. DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-6-90-102.
9. Стенин А. А., Дорофеев О. В. Специфика проведения конкурентной разведки на российском автомобильном рынке // Вестник Академии. 2023. № 2. С. 67–76. DOI: 10.51409/v.a.2023.06.02.007.
10. Ющук Е. Л. Организация службы конкурентной разведки // Современная конкуренция. 2010. № 2 (20). С. 107–116.
11. Industrial espionage is at an all-time high. DTEX 2022 Insider Risk Report // DTEX. URL: https://www.dtexsystems.com/wp-content/uploads/2022/02/DTEX_2022_Inside_Risk_Report_Infographic.pdf (дата обращения: 26.09.2023).
12. 2022 State of Competitive Intelligence Report // Crayon. URL: <https://www.crayon.co/content/state-of-competitive-intelligence?submissionGuid=83f20124-932d-4cff-ba09-5d251aace24f> (дата обращения: 22.09.2023).
13. Platt W. Strategic Intelligence Production. Basic Principles. – New York: Frederic A. Praeger, 1957. – 302 p.
14. Calof J., Richards G., Smith J. Foresight, Competitive Intelligence and Business Analytics – Tools for Making Industrial Programmes More Efficient // Foresight-Russia. 2015. Vol. 9. No. 1. P. 68–81. DOI: 10.17323/1995-459X.2015.1.68.81.

Сведения об авторе

Стенин Артемий Алексеевич, ORCID 0000-0002-3771-3886, аспирант, кафедра предпринимательства и конкуренции, Университет «Синергия»; старший специалист по поддержке продаж, ООО «Хендэ Мотор СНГ», Москва, Россия, artem.stenin2011@yandex.ru

Статья поступила 02.10.2023, рассмотрена 13.10.2023, принята 27.10.2023

References

1. Ilyakova I. E. *Konkurentnaya razvedka: uchebnoe posobie dlya vuzov* [Competitive intelligence: A textbook for universities]. 2nd edition. Moscow, Yurait Publ., 2022, 185 p.
2. Malevakina A. D. Competitive intelligence as a method of economic security of Russian companies. *Teoreticheskie i prikladnye voprosy kompleksnoj bezopasnosti: materialy IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii* [Theoretical and applied issues of integrated security: materials of the IV International Scientific and Practical Conference], 2021, pp.133-137 (in Russian).
3. Mahmudova I. N. The impact of personnel threats on the economic security of the organization. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie*=Vestnik of Samara University. Economics and Management, 2020, vol.11, no.4, pp.83-89 (in Russian). DOI: 10.18287/2542-0461-2020-11-4-83-89.
4. Neretina E. A., Bochkina, O. N. *Upravlenie proektami na osnove SCRUM metodologii* [Project management based on SCRUM methodology]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyj nauchnyj zhurnal*, 2017, no.4 (98), pp.1-15.
5. *My vybiraem, nas proverjajut: kak proyti proverku sluzhby bezopasnosti pri trudoustrojstve* [We choose, we are checked: how to pass a security check during employment]. HeadHunter, 11.04.2022. Available at: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/30182> (accessed 09.09.2023).
6. Pepelyaeva A. R. *Primenenie metoda SCRUM v upravlenii proektami* [Application of the SCRUM method in project management]. *Vestnik nauki*, 2019, vol.3, no.11(20). pp.166-168.
7. Sutherland J. *Scrum. Revoljucionnyj metod upravlenija proektami* [Scrum. A revolutionary project management method]. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber Publ., 2016, 288 p.
8. Stenin A., Batishchev A., Zaytzev A., Dorofeev O., Trubin A. Competitive Intelligence as a Tool for Achieving Economic Security of an Organization. *Sovremennaya konkurenciya*=Journal of Modern Competition, 2022, vol.16, no.6, pp.90-102 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-6-90-102.
9. Stenin A. A., Dorofeev O. V. The specifics of conducting competitive intelligence in the Russian automotive market. *Vestnik Akademii*, 2023, vol.2, pp.67-76 (in Russian). DOI: 10.51409/v.a.2023.06.02.007.
10. Yushchuk E. L. Competitive intelligence in a company. *Sovremennaya konkurenciya*=Journal of Modern Competition, 2010, no.2(20), pp.107-116 (in Russian).
11. Industrial espionage is at an all-time high. DTEX 2022 Insider Risk Report. DTEX. Available at: https://www.dtexsystems.com/wp-content/uploads/2022/02/DTEX_2022_Inside_Risk_Report_Infographic.pdf (accessed 26.09.2023).
12. 2022 State of Competitive Intelligence Report. Crayon. Available at: <https://www.crayon.co/content/state-of-competitive-intelligence?submissionGuid=83f20124-932d-4cff-ba09-5d251aace24f> (accessed 22.09.2023).
13. Platt W. *Strategic Intelligence Production. Basic Principles*. New York, Frederic A. Praeger, 1957, 302 p.
14. Calof J., Richards G., Smith J. Foresight, Competitive Intelligence and Business Analytics – Tools for Making Industrial Programmes More Efficient. *Foresight-Russia*, 2015, vol.9, no.1, pp.68-81. DOI: 10.17323/1995-459X.2015.1.68.81.

About the author

Artemy A. Stenin, ORCID 0000-0002-3771-3886, Postgraduate, Entrepreneurship and Competition Department, Synergy University; Senior Sales Support Specialist, Hyundai Motor CIS, LLC, Moscow, Russia, artem.stenin2011@yandex.ru

Received 02.10.2023, reviewed 13.10.2023, accepted 27.10.2023