



Защита от вербовки сотрудников осуществляется службой безопасности по двум направлениям. Первым из них является целевое обучение, организация которого далее специально рассматривается. Второе направление предполагает необходимость решения нескольких прикладных задач.

Прежде всего, служба безопасности должна определить перечень рабочих мест, в отношении которых вербовка наиболее вероятна. В данном случае целесообразно «отталкиваться» от перечня потенциальных субъектов данной угрозы. В частности, объектами вербовки со стороны фискальных и правоохранительных органов государства будут являться сотрудники бухгалтерии, через которых проходят расчеты налоговых платежей и сведения по движению финансовых потоков банка. В отделе расчетно-кассовых операций подобная угроза возникает по рабочим местам, через которые проходит обслуживание клиентов, потенциально интересных для указанных выше государственных органов. Объектами вербовки со стороны конкурентов с высокой степенью вероятности будут являться специалисты отдела маркетинга, отвечающие за перспективные программы развития на рынке и внедрение новых технологий обслуживания клиентов, а также помощники первых руководителей (референты, личные секретари). Наконец, объектами вербовки со стороны криминальных структур приоритетно могут выступать сотрудники, имеющие доступ к информации, составляющей банковскую тайну (финансовое состояние клиентов из числа юридических и физических лиц), а также связанные с транспортировкой, хранением и охраной наличных денежных средств.

Следующей задачей службы безопасности является организация специальной проверки сотрудников, занимающих указанные выше рабочие места. Подобная проверка осуществляется силами службы безопасности и службы персонала. В ее процессе специалистами этих служб изучаются индивидуальные досье сотрудников, проводятся личные беседы (в том числе с участием психолога), при необходимости собираются дополнительные сведения. Объектами изучения являются имущественное положение сотрудников, их личностные качества, отношения с руководством и коллегами по работе. По результатам проверки проводится группировка объектов потенциальной угрозы на три условных категории. К первой категории риска относят банковских служащих, которые очевидно уязвимы по отношению к возможной вербовке. Подобную оценку могут

определить, например, следующие факторы:

- наличие постоянных связей (контактов) с работниками структур, представляющих соответствующую угрозу для банка;
- неудовлетворенность отношениями с руководителем, коллегами по работе;
- открытое недовольство должностным и материальным положением;
- личностные качества, определяющие потенциальную нелояльность работодателю (тщеславие, меркантилизм, зависть, доверчивость и т.п.).

В отношении данной категории наиболее эффективными методами профилактики являются увольнение или перевод на должность, не представляющую интереса для субъекта вербовки.

Ко второй категории риска относят сотрудников, чьи личностные качества, имущественное положение или зависимость от работодателя делают их практически неуязвимыми для вербовки. Следует признать, что это самая немногочисленная категория персонала, особенно для России, где еще не сформировались ни династии банковских служащих, ни определенный трудовой менталитет. В отношении данной группы единственным методом профилактики является короткая беседа о гипотетической возможности вербовки. При этом проводящий беседу сотрудник обязан неоднократно подчеркнуть, что единственной ее целью является разъяснение правил поведения в такой ситуации, обеспечивающее личную безопасность исключительно ценного для банка служащего (лояльность которого работодателю естественно сомнений не вызывает). В дальнейшем служба безопасности проводит лишь периодический контроль над сохранением данными сотрудниками качеств, позволивших отнести их к рассматриваемой категории.

Наиболее многочисленной группой являются все оставшиеся сотрудники, информация о которых не позволяет отнести их к первым двум категориям. В отношении их служба безопасности использует такой профилактический метод как специальное обучение, входящее в общую программу подготовки персонала, а также контролирует их лояльность специальными методами.