

image not found or type unknown



Обеспечение кадровой безопасности организации является одной из важных функций системы управления персоналом. Под кадровой безопасностью понимают комплекс мер, направленных на предотвращение экономических угроз и рисков, связанных с ошибками и противоправными действиями персонала организации.

Итак, разберем подробно суть кадровой безопасности существует несколько основных факторов кадровой безопасности организации:

Во-первых, это найм сотрудников. При найме нужно спрогнозировать благонадежность работника. Документальное, юридическое обеспечение при устройстве на трудовую деятельность, испытательный срок, помощь в адаптационном периоде – все это влияет на лояльность и благонадежность работника, а значит, это затрагивает деятельность по кадровой безопасности.

Во-вторых, можно отнести лояльность работников к организации. Это главная задача в стратегии развития и совершенствования кадровой политике. Нужно организовать благоприятную среду для работников включая посредством социальной политики, мотивационной системы, а также лояльных работников. Необходимо учесть, что при воплощении стратегии управления персоналом, а также ее совершенствовании кадровая безопасность организации увеличивается.

В-третьих, контроль со стороны руководства. Контроль нужен, прежде всего чтобы проверять выполняемые регламенты, режимы, приказы, нормативы. Данные меры устремлены не на ограничение работников, а на воспитание в них корпоративных и этических норм, требуемых организацией. Также эти мероприятия минимизируют возможность нанесения экономического и имиджевого ущерба организации. Для проверки персонала при приеме на работу необходимо применять несколько методик и инструментов, которые позволяют обнаружить неблагонадежность персонала.

Главными группами критериев кадровой безопасности можно назвать: Показатели численного состава персонала и его динамики. Показатели квалификации и интеллектуального потенциала. Показатели эффективности использования персонала. Показатели качества мотивационной системы.

Еще один аспект кадровой работы, требующий внимательного отношения – это так называемые “Группы риска”. Для любого предприятия крайне нежелательно присутствие в коллективе — на производстве, в органах управления организацией, в партнерских организациях — работников, которые входят или потенциально могут войти в ту или иную группу риска (ГР). Изучением зависимостей, или аддикций, занимаются сразу несколько наук (психология, социология, медицина и др.), на стыке которых образовалась новая — аддиктология, или наука о зависимостях. Сегодня аддиктология изучает такие зависимости, как наркотическую (включая токсикоманию), алкогольную, табачную, затем — теперь уже привычные компьютерные, игровые (включая и компьютерные игры), трудовые зависимости, а также и экзотические — пищевые, любовные и сексуальные, а сверх того — зависимости от людей, предметов, событий и многие другие. Типы зависимостей Аддиктивное поведение связано с желанием человека уйти от реальности путем изменения состояния своего сознания. В зависимости от того, посредством чего осуществляется уход из реальности, различаются фармакологические или химические, субстанциональные и пищевые зависимости. Фармакологические (химические) — это такие зависимости, как наркотизм (наркомания), алкоголизм, табакокурение, токсикомания. Субстанциональные зависимости включают компьютерные, игровые, эмоциональные созависимости (сексуальные и любовные зависимости, неразборчивость в связях, нетипичные сексуальные интересы – мужской и женский гомосексуализм, фетишизм, садомазохизм, педофилия, зоофилия и т.п.), трудо- или работоголизм, психические отклонения (в т.ч. мании, навязчивые состояния и т.п.) и многие другие. Пищевые зависимости объединяются согласно своему наименованию. Средства возникновения зависимостей Средства аддикций подразделяются на следующие типы: Психоактивные вещества (алкоголь, наркотики и т.д.). Активность, включенность в процесс (хобби, игра, работа и т.д.). Люди, предметы и явления окружающей действительности, вызывающие различные эмоциональные состояния (секты, финансовые пирамиды и пр.). Уход от реальности всегда сопровождается сильными эмоциональными переживаниями. Человек фактически зависит, скажем, не от препарата, а от эмоций. Эмоции являются составной частью зависимости. Посадив человека на “эмоциональный крючок”, им очень легко управлять. Почему мы рассматриваем присутствие таких зависимых людей в организации как риск для кадровой безопасности? Риск, и не малый, заключается в следующем:

1. Возможность управления работником, входящим в ГР, извне, что может быть направлено на дестабилизацию организации (получение секретов, уход клиентов и т.д.).
2. Постоянные попытки зависимого распространить влияние своих пагубных

пристрастий, привычек на окружающих, поиск или формирование им круга единомышленников, то есть увеличение количества представителей ГР в организации.

3. Удовлетворение своих зависимостей за счет временных и материальных ресурсов работодателя.

4. Разрушение стабильного работоспособного коллектива (команды).

5. Склонность к преступным действиям и нарушениям либо ради, либо вследствие удовлетворения своих зависимостей.

Таким образом, кадровая безопасность, являясь элементом экономической безопасности компании, нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как «безубыточные». Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале менеджера по персоналу, а лишь органично вписывается в него. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в компании присутствуют все этапы организации и управления персоналом.