



На сегодняшний день собственники компаний, топ-менеджеры, специалисты, отвечающие за безопасность бизнеса, признают, что кадровая безопасность – это неременная и основная составная часть любой системы, которую организация формирует для своей защиты.

На рынке традиционно ощущается нехватка высококвалифицированных специалистов, особенно это чувствительно для компаний, старающихся работать по современным европейским стандартам качества. Помимо профессиональной, можно выделить и социально-психологическую проблему современных кадров России – нестабильность в обществе, криминализация, коррупция, слабая правовая и законодательная база, инфляция, безработица – все эти обстоятельства не способствуют созданию здоровой ситуации на рынке персонала. Поведенческие характеристики сотрудников могут быть осложнены различного рода зависимостями: материальной, финансовой, религиозной, политической, наркотической, информационной. Эти осложнения могут привести к сопротивлению работников ценностям, целям и нормам культуры, существующим в компании, различным деструктивным формам поведения, в том числе мошенничеству и воровству.

Кадровая безопасность – комплекс мероприятий, направленных на локализацию угроз, исходящих от персонала. Кадровая безопасность представляет собой процесс предотвращения негативных воздействий на предприятие, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Мероприятия кадровой безопасности направлены на достижение оптимального использования человеческих ресурсов и минимизацию рисков, связанных с этими ресурсами. Такими мероприятиями могут быть выявление положительных и отрицательных мотивов в деятельности сотрудников, соответствующее стимулирование или нейтрализация таковых, а также анализ их воздействия.

Угрозы, связанные с личностью сотрудника:

- угроза жизни и здоровью владельцев предприятий и ключевых сотрудников;
- деструктивные конфликты с участием ключевых сотрудников;
- дискредитация системы управления;

- внезапное увольнение ключевого сотрудника;
- причинение вреда репутации компании;
- разглашение информации по неосторожности;
- хищение.

Угрозы, обусловленные особенностями коллектива:

- сопротивление нормам, ценностям и требованиям компании;
- имитация профессионального поведения;
- забастовка;
- массовые увольнения;
- саботаж;
- неподчинение.

Мероприятия по локализации угроз кадровой безопасности – это регламентированные действия, направленные на локализацию угроз.

Мероприятия можно классифицировать по следующим критериям:

- по источнику угроз;
- по виду угроз;
- по объектам безопасности;
- по лицам, осуществляющим мероприятия.

Кадровая безопасность – довольно сложная область безопасности, требующая применения специальных ресурсов и навыков. Поэтому эффективно обеспечивать собственную кадровую безопасность под силу не каждой компании, особенно небольшой. В этом случае правильным решением может быть привлечение специализированной организации, обладающей необходимым арсеналом.

Рассмотрим 2 подхода по выявлению, пресечению и предупреждению угроз кадровой безопасности:

- комплексный подход;
- поэтапный подход (упрощенный).

Для осуществления мероприятий комплексного подхода производится выезд и изучение кадровой ситуации и уже имеющихся наработок по кадровой безопасности в компании. В процессе системного исследования объектов безопасности, персонала и комплекса мероприятий, осуществляемых субъектами безопасности для локализации угроз, мы получаем информацию и документы о

состоянии кадровой безопасности. Проанализировав полученные документы и информацию, разрабатываются матрицы кадровой безопасности, содержащие все элементы (объекты, угрозы, субъекты безопасности), присущие данному бизнесу и предусматривающие необходимые мероприятия для локализации выявленных угроз. По результатам аудита готовится согласованный с заказчиком отчет, дающий объективную картину и содержащий все необходимые рекомендации для проведения комплекса мероприятий, направленных на локализацию угроз, исходящих от персонала. Таким образом, предприятие получает технологии, направленные на оптимизацию использования человеческих ресурсов.

Поэтапный подход не требует серьезных затрат и основан на типовых решениях, разработанных с учетом практического опыта. Идея данного подхода заключается в применении мероприятий кадровой безопасности к сотруднику в соответствии с этапом взаимоотношения сотрудника с компанией.

Использование мероприятий поэтапного подхода на системном уровне позволит заметно повысить эффективность деятельности компании.

Каждый из вышеперечисленных подходов имеет свои плюсы и минусы, мероприятия кадровой безопасности должны оптимально подбираться под запросы конкретной компании. В любом случае в том, что кадровая безопасность является наиболее важной областью обеспечения безопасности бизнеса, сомневаться не приходится.

Мероприятия поэтапного подхода.

Трудоустройство:

- Психодиагностическое обследование кандидатов при приеме на работу;
- Психофизиологическое обследование (с использованием полиграфа «Поларг») кандидатов при приеме на работу;
- Информационно-аналитическая справка на кандидата при приеме на работу.

Работа с действующим персоналом:

- Социально-психологическое исследование структуры коллектива;
- Социально-психологическое исследование климата в коллективе;
- Исследование стиля руководства коллективом;
- Социально-психологическое исследование уровня лояльности сотрудников коллектива;

- Специальные профилактические мероприятия для повышения лояльности персонала;
- Психодиагностическое обследование сотрудника;
- Психофизиологическое обследование сотрудника;
- Служебное расследование с применением полиграфа;
- Специальные технические мероприятия;

Увольнение:

- Мероприятия по выявлению намерений увольнения;
- Мероприятия по формированию лояльности при увольнении сотрудников.

Таким образом при соблюдении комплексных мероприятий можно локализовать угрозы кадровой безопасности.