



Для правильного определения целей кадровой безопасности надо сначала рассмотреть цели корпоративной безопасности. Цель корпоративной безопасности может быть определена как минимизация негативных рисков и угроз, направленных против компании, следовательно, цель кадровой безопасности - минимизация негативных рисков и угроз, направленных против компании, исходящих от собственного персонала. Цель должна быть конкретизирована в задачах. Задачи кадровой безопасности определяются, во-первых, в зависимости от уровней управления организацией, во-вторых, в зависимости от типов угроз, и, в-третьих, в зависимости от групп риска. В зависимости от уровней управления организацией задачи кадровой безопасности связаны с тем фактом, что в составе корпоративной безопасности кадровая безопасность реализуется сначала на уровне стратегии, а потом конкретизируется в программах и методиках. На стратегическом уровне определяется кадровая политика компании, происходит её увязка с общей тенденцией развития компании, определяются основные направления работы службы управления кадрами. Задача на этом этапе - определение проблем компании, выработка их решений, разработка определенных правил и норм, обязательных для всей организации, способствующих обеспечению кадровой безопасности. Методы обеспечения кадровой политики целесообразно включить в процессы планирования человеческих ресурсов, информационную, финансовую политику, развитие и оценку персонала. Если происходит проектирование организации, необходимо прописать ответственность за обеспечения кадровой безопасности в должностные инструкции компании. Стратегия кадровой безопасности, кадровой политики и общая стратегия компании в целом должны быть чётко сформулированы и понятны для сотрудника службы управления персоналом. В соответствии со сформулированными стратегическими целями кадровой политики компании служба управления персоналом формирует определённые требования к качественному составу кадров и внутренней среде компании. На оперативном уровне управления организацией происходит оформление принципов стратегии компании в нормативные документы для службы управления персоналом. В них даются чёткие указания относительно вопросов кадровой безопасности. Именно в соответствии с этими инструкциями осуществляются мероприятия по кадровой безопасности. Подчинённый стратегическим целям оперативный уровень даёт сотруднику ответ на вопрос: что ему нужно делать в этом плане, обрисовывает весть теоретический путь в

практических рекомендациях. Для прочих сотрудников компании, непосредственно не связанных с осуществлением кадровой безопасности, этот уровень также связан с должностными инструкциями, инструкциями по технике безопасности, обязательными нормами и правилами, целью которых, в том числе, является обеспечение кадровой безопасности. Практическая реализация идей и документов верхних уровней управления реализуется на тактическом уровне. Здесь сотрудник службы управления персоналом реализует свои умения и навыки в соответствии с нормативными актами компании, в духе стратегии компании в конкретных условиях осуществления кадровой безопасности. Тактический уровень даёт ответ на вопрос как осуществить то, что определено на высших уровнях. Здесь задача каждого сотрудника состоит в применении своих способностей на благо компании. Для определения задач кадровой безопасности в зависимости от типов угроз необходимо сначала привести эти классификации. Во-первых, типы угроз следует условно разделить по сферам, в которых они возникают. Основными здесь видятся угрозы, связанные с экономической сферой. Сюда можно отнести такие преступления, как хищения имущества компании (присвоения, растраты), взяточничество, корыстное злоупотребление властью, финансовые махинации, кражи на рабочем месте и прочее. Такие преступления наносят наиболее сильный вред компании. Вторая сфера угроз связана с информационной безопасностью. Это такие угрозы как несанкционированное изъятие информации, сбор и передача информации третьей, заинтересованной стороне (в том числе промышленный шпионаж и корпоративная разведка), утеря, искажение информации в интересах злоумышленника, разглашение информации могущее повлечь за собой вред интересам компании. И третья сфера угроз - это социальная сфера. Сюда следует отнести угрозы, связанные с человеческим фактором и взаимоотношениями между людьми и группами населения (социальными группами), характеризующиеся отсутствием прямого мотива экономической выгоды, но могущие повлечь серьёзные негативные последствия для компании. Сюда можно отнести саботаж, самоуправство, умышленную порчу имущества компании, вредительство и прочее. Поскольку угрозы во всех случаях исходят от сотрудников компании, следует разделить их на рядовых сотрудников, управленцев среднего звена и руководство компании. Подход к обеспечению кадровой безопасности относительно принадлежности сотрудника к тому или иному уровню будет различным. Задача кадровой безопасности заключается в проведении мероприятий, направленных на недопущение лиц к занятию должностных позиций, злоупотребляя которыми, они могут нанести своими действиями вред компании в соответствии с вышеперечисленными угрозами, а также в проведении постоянного мониторинга,

направленного на обеспечение кадровой безопасности. Выделяя по определённым критериям группы риска, относительно их представителей служба кадровой безопасности будет иметь задачу связанную, в отличие от предыдущей, с недопущением самого факта оформления таких сотрудников в штат компании. Резюмируя вышесказанное, выделим основные задачи кадровой безопасности: участие в формировании кадровой стратегии компании, процессах планирования человеческих ресурсов, информационной, финансовой политике, развитии и оценке персонала;

Формирование требований к сотрудникам компании относительно безопасности;

Составление соответствующей нормативной документации для сотрудников службы управления кадрами;

Составление нормативной документации для прочих сотрудников компании в интересах соблюдения кадровой безопасности;

Проведение информационно-разъяснительной работы с сотрудниками компании;

Выявление, предупреждение и пресечение нежелательных действий со стороны сотрудников компании, могущих повлечь нанесение вреда интересам компании;

Проведение мероприятий, направленных на недопущение лиц к занятию должностных позиций, злоупотребляя которыми, они могут нанести своими действиями вред компании;

Мониторинг направленный на обеспечение кадровой безопасности.

Таким образом, я рассмотрела цели и задачи кадровой безопасности коммерческой организации как основополагающие элементы кадровой безопасности как системы.