



Из всех угроз в адрес сотрудников организации угроза переманивания является наиболее распространенной. Это следствие действия закона рыночной конкуренции. На современном рынке труда данный закон оказывает прямое воздействие на хозяйственное поведение не только продавцов товара рабочая сила (т.е. наемных работников), но и его покупателей в лице работодателей. Они конкурируют между собой за возможность привлечь лучших по своим потребительским характеристикам работников. При этом интенсивность конкуренции зависит от уровня квалификации работника и степени ограниченности той или иной специальности

В процессе рыночного соперничества работодатели используют методы как добросовестной, так и недобросовестной конкуренции. К последней группе методов относится, в частности, переманивание наиболее ценных сотрудников у конкурентов. Реализуя данный метод, конкретный работодатель преследует одновременно две цели:

усилить собственные конкурентные позиции за счет улучшения качества своего человеческого капитала;

ослабить позиции конкурентов, ухудшив качество их человеческого капитала.

В современных условиях на рынке труда используются новые технологии реализации данной угрозы. Решая задачу по переманиванию требующегося ему специалиста, конкретный работодатель может действовать не напрямую в режиме прямого предложения о переходе к нему на работу, а через посредников. Сегодня на рынке труда, в том числе – в России, действуют рекрутинговые агентства, предлагающие клиенту наряду с традиционными и так называемые «эксклюзивные услуги по охоте за головами», т.е. переманивание выбранного им специалиста другой организации.

Субъектами угрозы для организаций являются конкуренты

Объектами угрозы же, менеджеры высшего и среднего звена; ведущие специалисты; работники, представители высококвалифицированных рабочих профессий.

Формами реализации угрозы являются :

предложение лучших условий найма; предложение о параллельном решении жизненно важной для человека проблемы (например, выдача кредита на покупку квартиры, оплата дорогостоящего лечения близкого родственника и т.п.); шантаж в форме угрозы передачи работодателю или правоохранительным органам компрометирующей сотрудника информации (наименее распространенная форма).

Рассмотрим подробнее тему нашего эссе:

Шантаж – один из методов вербовки сотрудников организации с использованием угрозы разглашения компрометирующей их информации (об уже совершенных должностных нарушениях, ранее скрытой от работодателя информации, бытовых проблемах и т.п.)

Шантаж предполагает угрозу разглашения информации, компрометирующей шантажируемого сотрудника:

об уже допущенных нарушениях обязательств перед работодателем;

о нарушениях законодательства (например, налогового);

о фактах, ставящих под угрозу личную жизнь сотрудника.

Прямые угрозы в адрес сотрудника реализуются преимущественно «молодыми» преступными группировками или его коллегами по работе. Обычно они используются злоумышленниками в случае неудачи ранее сделанных попыток подкупа, являясь скорее «актом отчаяния» (например, со стороны руководителя подразделения, для которого результаты проведенной проверки грозят уголовным наказанием).

Организация противодействия угрозе предполагает использование следующих прикладных процедур и методов:

Профилактика угрозы:

организация тщательного отбора кандидатов на трудоустройство в целях заблаговременного отсева лиц, чьи личностные качества или автобиографические данные делают их особенно уязвимыми для вербовки или шантажа;

обучение сотрудников правилам служебного и внеслужебного поведения, исключающего возможность их последующего шантажа;

специальное обучение сотрудников правилам поведения в случае попыток их вербовки, шантажа, или декларации угроз;

Ø постоянный контроль над сотрудниками, занимающими рабочие места, наиболее опасные с позиции рассматриваемой угрозы (имущественное положение, образ жизни, новые привычки, стиль поведения, психологическое состояние и т.п.);

специальные служебные проверки сотрудников, в отношении которых у руководителя или службы безопасности по результатам оперативного контроля появились обоснованные подозрения.

Так же нужно использовать

Пресечение угроз и наказание их виновников:

перевод сотрудника, чья потенциальная лояльность работодателю вызывает обоснованные сомнения, на другое рабочее место, объективно неинтересное для потенциальных субъектов угрозы;

мотивация сотрудника, своевременно проинформировавшего службу безопасности о попытке его вербовки или угроз в его адрес (при обязательной проверке достоверности этих фактов);

освобождение сотрудника от ответственности за уже допущенные нарушения, ставшие поводом для шантажа, в случае своевременного информирования службы безопасности об этой попытке (при тяжелых нарушениях такой сотрудник, несет ответственность в минимально возможном объеме);

увольнение сотрудника, ставшего «агентом влияния» субъекта рассматриваемой угрозы, в случае подтверждения его вины;

использование завербованного сотрудника в качестве источника дезинформации, с последующим его увольнением;

использование предусмотренных законом методов уголовного преследования виновных сотрудников (например, коррумпированного чиновника или соучастника ограбления).

Таким образом, от администрации любой современной организации требуется постоянное внимание к рассматриваемому аспекту кадровой безопасности.