



Шантаж — угроза компрометирующих или клеветнических разоблачений с целью вымогательства чужого имущества или разного рода уступок.

Начиная с XIX века, когда в большинстве стран окончательно сформировалась система специальных служб, профессионалам известно общее правило: шантажировать можно того, кто сам напрашивается на шантаж. На практике это означает, что жертвами шантажа за редким исключением становятся те сотрудники, которые своим поведением уже скомпрометировали себя перед работодателем и вынуждены любым путем скрывать это. Поэтому субъекты потенциальных угроз, при их подготовке концентрируют свои усилия на поиске сотрудников, которые либо уже допустили соответствующие нарушения, либо теоретически способны на это. В первом случае первым этапом шантажа становится получение компрометирующих материалов о том или ином сотруднике. Во втором - искусственное создание компрометирующей ситуации, которая в дальнейшем станет предметом шантажа.

В современных условиях основными предметами шантажа в адрес сотрудников являются:

- уже допущенные сотрудниками нарушения доверия работодателя (хищения, коррупция, разглашение конфиденциальной информации и т.п.)
- факты и обстоятельства, способные скомпрометировать в глазах работодателя личностные или профессиональные качества сотрудника (образ жизни, хронические заболевания, постоянные контакты и т.п.)
- факты и обстоятельства, способные стать причиной претензий к сотруднику со стороны правоохранительных органов (административные или уголовные правонарушения) или налоговых служб
- факты и обстоятельства, способные стать причиной угроз благополучию личной жизни сотрудника (с учетом изменившихся морально-этических норм поведения - в современных условиях наименее вероятно)

Традиционные методы профилактики угроз:

- Организация тщательного отбора кандидатов на трудоустройство
- Обучение сотрудников правилам служебного и внеслужебного поведения

- Постоянный контроль над сотрудниками, занимающие рабочие места, наиболее опасные с позиции рассматриваемой угрозы
- Специальные служебные проверки сотрудников, в отношении которых у руководителя или службы безопасности по результатам оперативного контроля появились обоснованные подозрения.

Наряду с традиционными методами служб безопасности и персонала по контролю над общей лояльностью сотрудников, основным методом профилактики подобных угроз является разъяснение им:

- техники шантажа как одного из инструментов угроз безопасности предприятия (компании)
- типовых ситуаций, при которых шантаж может стать возможным
- правил поведения в случае шантажа (при этом четко излагается основной тезис: если объект шантажа, ранее действительно нарушивший доверие работодателя, немедленно ставит об этом в известность службу безопасности, то он либо полностью освобождается от ответственности, либо несет ее в минимально возможном объеме)

После того, как факт шантажа установлен, служба безопасности может в зависимости от общей стратегии своей деятельности использовать различные методы пресечения:

- самостоятельно или через шантажируемого сотрудника довести до субъекта угрозы информацию об ее выявлении (наиболее простого метода, проводящих стратегию пассивной защиты);
- в случае выявления факта шантажа без участия его объекта либо сразу уволить шантажируемого сотрудника, либо втемную использовать его как источник дезинформации субъекта угрозы (вариант, рекомендуемый для проводящих стратегию адекватного ответа);
- использовать добровольно признавшегося сотрудника в качестве источника дезинформации субъекта угрозы (вариант, требующий дополнительных гарантий личной безопасности участвующему в операции сотруднику).