



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.

Как отмечают специалисты, персонал, с одной стороны, является важнейшим ресурсом организации, от качества и эффективности использования которого зависит ее конкурентоспособность, с другой стороны, является основным источником риска организации. Например, в финансовых учреждениях около 90% злоупотреблений, связанных с нарушениями в области информационной безопасности, происходит при прямом или косвенном участии действующих работников банка.

К основным видам угроз со стороны персонала можно отнести хищение, умышленную порчу или уничтожение имущества организации, использование ресурсов организации в собственных целях (в том числе и информационных ресурсов), некачественное исполнение должностных обязанностей, дисциплинарные нарушения, создание в коллективе «невыносимого» морально-психологического климата и др.

Риски персонала возникают из-за профессиональных, деловых и личностных качеств персонала организации и включают в себя такие виды, как психофизиологические, личностные, коммуникативные, моральные, образовательные, профессионально-квалификационные и риски неблагонадежности.

Традиционно управление кадровыми рисками в организации предполагает их минимизацию в процессе отбора персонала, его профессионального развития и оценки, мотивации, а также повышение лояльности и благонадежности персонала. Таким образом, управление надежностью персонала начинается с процесса отбора кандидатов на работу и продолжается на протяжении всей трудовой жизни.

В настоящее время разработаны методы проверки надежности кандидатов, принимаемых на работу, которые позволяют получить информацию об их психологических особенностях, скрытых мотивах, склонностях к алкоголизму,

наркомании, девиации, тревожности, конфликтности, что является предпосылкой вероятного источника кадровых рисков. Основными методами сбора информации о надежности кандидатов являются проверка по базам учета (судимости, существенные административные взыскания, утерянные паспорта, наличие розыскных дел), проверка рекомендаций с мест предыдущей работы, проверка регистрации по месту жительства (пребывания), проверка кредитной истории, проверка на наличие связей в криминальной среде (в том числе связей через родственников и членов семьи), проверка предоставляемых документов (диплом, паспорт) на подлинность и т. д. В последние годы в некоторых организациях применяются программы исследования честности кандидатов и сотрудников с использованием полиграфа (детектора лжи), анализатора стресса по голосу и других технических средств.

Вопросы безопасности деятельности персонала включаются в программы его обучения. Например, программа подготовки вновь принятых сотрудников финансовых учреждений предполагает их ознакомление с правилами обеспечения безопасности банка. Ответственностью за соблюдение правил работы с конфиденциальной информацией, с особенностями работы с разными клиентами банка, дополнительными элементами технологий проведения финансовых операций и т. д.

С целью минимизации кадровых рисков в организациях осуществляется постоянный контроль за поведением персонала, использованием информационных систем.

В современных организациях с целью обеспечения кадровой безопасности разрабатываются «Программы лояльности персонала», которые, как правило, включают два основных направления: обеспечение благонадежности и развитие приверженности персонала. Основной целью обеспечения благонадежности персонала является контроль законопослушности сотрудников и предотвращение правонарушений. Программы развития приверженности персонала предполагают изучение соотношения индивидуальных и корпоративных целей и ценностей, создание такой корпоративной культуры, в которой личностный рост работников обеспечивает рост организационный. Для развития приверженности персонала необходимо регулярно проводить исследование уровня удовлетворенности персонала работой в организации, выявлять неформальных лидеров, проводить аудит корпоративной культуры.

С целью повышения благонадежности и лояльности сотрудников необходимо уделять внимание их персональной мотивации, развитию потенциала и планированию карьеры, обеспечению конструктивной обратной связи.

Вместе с тем программы повышения лояльности и благонадежности персонала могут быть успешно реализованы на практике только при определенном стиле руководства, основанном на справедливой системе вознаграждения за труд, соответствующей корпоративной культуре, эффективном командообразовании и т. д.

Таким образом, вопросы кадровой безопасности традиционно являются одним из важных направлений деятельности Служб управления персоналом.