



- ¹¹ См.: Группы повышенного онкологического риска. URL: http://www.ppr-info.ru/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=7&Itemid=15 (дата обращения: 09.08.2012).
- ¹² См.: *Giddens A.* Op. cit. P. 117.
- ¹³ См.: *Давыдов М. И., Аксель Е. М.* Злокачественные новообразования в России и странах СНГ в 2003 г. М., 2005.
- ¹⁴ См.: *Кику П. Ф., Гельцер Б. И.* Экологические проблемы здоровья. Владивосток, 2004.
- ¹⁵ См.: *Global geocancerology / ed. by G. M. Howe.* Edinburg, 2006.
- ¹⁶ См.: *Жерновой М. В., Веремчук Л. В., Кику П. Ф., Красников Ю. А.* Экологическая зависимость распространения онкологических заболеваний в Приморском крае // Дальневосточный медицинский журнал. 2011. № 3. С. 22.
- ¹⁷ См.: *Smith T., Williams P.* Personality and health : advantages and limitations of the five-factor model // *J. of Personality.* 1992. № 60. P. 395–423.
- ¹⁸ См.: *Непомнящая Н. И.* Гипотеза о психосоматической природе рака // *Психологический журнал.* 1998. Т. 19, № 4. С. 132–145.
- ¹⁹ См.: *Шилова Л. С.* Трансформация самосохранительного поведения // *Социс.* 1999. № 5. С. 88.

СЛОВО МОЛОДЫМ СОЦИОЛОГАМ

УДК 330.356

НАДЕЖНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО РЫНКА

С. А. Чувиллин

Саратовский государственный университет
E-mail: mtghunt@yandex.ru

В статье проведен анализ корпоративной безопасности с социальной точки зрения. Проанализированы и выявлены определяющие факторы социально-экономической безопасности корпорации, зависящие от надежности персонала. Выведено шесть уровней кадровой безопасности. Представлены цели воздействия уровней, их прямая и обратная зависимость, а также влияние на социально-экономическую безопасность.

Ключевые слова: безопасность, корпорация, кадровая безопасность.

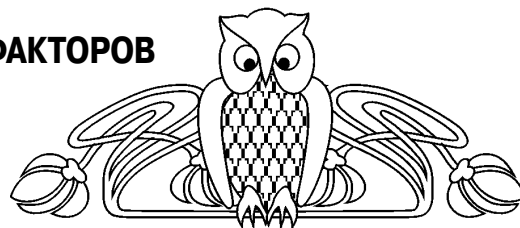
Reliability of the Personnel as One of Safety Factors in the Conditions of the Modern Russian Market

S. A. Chuvilin

In article the analysis of corporate safety from the social point of view is carried out. Defining factors social and economic safety of corporation dependent on reliability of the personnel are analysed and revealed. Six levels of personnel safety are deduced. The purposes of influence of levels, their straight line and inverse relationship, and as influence on social and economic safety are presented.

Key words: safety, corporation, personnel safety.

В последние годы рынок кадров значительно вырос: как спрос на рабочую силу, так и ее предложение. Такие современные рыночные условия ставят компании в жесткие рамки по подбору и поиску квалифицированного персонала из массы предложений на рынке труда. Внутренняя корпоративная политика безопасности напрямую зависит от требований, предъявляемых к отбору персонала. Таким образом, эффективность работы отдела персонала влияет на корпоративную безо-



пасность компании. В условиях современного российского рынка персонал является одним из основных факторов успешности корпорации. Чем надежнее работники в компании, тем она будет стабильнее в нелегких условиях рынка. Изучение влияния отбора персонала на безопасность корпорации является очень актуальным в наше время.

Для начала необходимо понять, что такое безопасность компании и как отдел персонала влияет на нее.

Главная задача системы безопасности – обеспечение максимальной стабильности функционирования компании и достижения целей бизнеса в условиях воздействия объективных и субъективных факторов риска. Одной из составляющих системы безопасности является кадровая безопасность.

Кадровая безопасность – это комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом. Очевидно, что кадровая безопасность занимает главенствующее положение среди других элементов системы безопасности, так как персонал задействован во всех процессах, происходящих в компании.

Вопросы, находящиеся в ведении службы персонала, связаны с обеспечением безопасности: это поиск, отбор, прием, адаптация, увольнение персонала, ведение делопроизводства и т. д. Решения, принимаемые менеджером по персоналу,



могут как усиливать, так и ослаблять безопасность компании по главной ее составляющей – кадровой. Отсюда можно сделать вывод, что кадровая политика безопасности является элементом социальной безопасности корпорации, так как она напрямую зависит от социальных взаимоотношений внутри компании.

Примерно 6–9% прибыли составляют потери от несовершенства системы социально-экономической безопасности компании. Эти статистические данные относятся только к умышленному нанесению ущерба собственными сотрудниками. Масштабы потерь и упущенной выгоды в результате ошибок персонала, неграмотного использования ресурсов, непрофессионализма, бездействия, нелояльности и т. д. просто невозможно оценить. И без помощи подразделения, чья деятельность прямо направлена на работу с людьми, никакая служба безопасности не решит эти проблемы самостоятельно.

Эффективная организация работы служб по управлению персоналом в обеспечении кадровой безопасности может почти на 60% снизить прямые и предотвратить косвенные убытки компании, связанные с человеческим фактором¹.

При выполнении своих функциональных обязанностей персоналу фирмы, компании, члену организации постоянно приходится вступать в личные контакты с другими сотрудниками, клиентами, партнерами по бизнесу, работать с информацией, выполнять отдельные виды работ с использованием технических и вспомогательных средств повышенной опасности. При этом любые несанкционированные, ошибочные, неумелые действия, нарушения принципов делового общения могут стать реальным источником угрозы для корпоративной безопасности.

Попав под внушающее или манипуляционное воздействие, сотрудники могут стать для конкурентов или криминальных структур источником сведений, содержащих коммерческую тайну, даже не осознавая этого.

Корпоративная безопасность прямо пропорциональна надежности персонала. Под надежностью следует понимать наличие у каждого члена группы профессиональной подготовки и личностных характеристик, обеспечивающих его устойчивую и эффективную работу в различных условиях (в том числе и в сложных, экстремальных)².

Факторами, определяющими социально-экономическую безопасность корпорации как надежность персонала, являются:

- 1) необходимый уровень профессиональной компетентности;
- 2) высокая исполнительская дисциплина;
- 3) устойчивая мотивация к деятельности в рамках данной фирмы.

Выявим ключевые моменты, определяющие кадровую безопасность любой компании.

1. Принятие мер безопасности при приеме на работу, включая прогноз благонадежности.

2. В ряде стратегий отсутствует этап предварительного изучения, работа с кандидатами на должность начинается со стадии отбора.

3. Отбор происходит в условиях личного контакта работодателя и кандидатов, что позволяет использовать следующие методы изучения личности: анкетирование, тестирование, собеседование, включенное наблюдение во время собеседования. Прогностическая надежность выводов, сделанных по результатам тестирования на этом этапе, – 75–80%. Основная задача данных методов – это выявление лиц, абсолютно непригодных для приема на работу. Анкетирование и тестирование могут быть как одноступенчатыми, так и многоступенчатыми.

4. Лояльность персонала. Безопасность компании напрямую зависит от позитивного отношения сотрудников к компании, однако с сожалением приходится констатировать, что в это направление работы традиционно вкладывается недостаточно ресурсов.

5. Конфликты (за редким исключением) могут рассматриваться как угроза кадровой безопасности компании. Поэтому знание, по крайней мере, основ конфликтологии является обязательным для менеджера по персоналу. Технологиям разрешения и предотвращения конфликтов нужно обучать и менеджеров среднего звена, и всех тех сотрудников, кто непосредственно взаимодействует с людьми.

Конфликты традиционно разделяют на организационные и межличностные. И те и другие неизбежны и могут приводить либо к развитию (конструктивные), либо к разрушению (деструктивные) человеческих отношений и организации в целом. Часто возникают конфликты по поводу невыполнения правил внутреннего трудового распорядка, требований должностных инструкций, обязательств о неразглашении конфиденциальной информации. Постоянно приводит к напряженности и проблемам конфликт интересов – использование сотрудниками ресурсов компании в своих личных целях, установление ими частных отношений с конкурентами, поставщиками или потребителями³.

6. Контроль за соблюдением правил, норм, зафиксированных документально в виде регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных операций, процедур безопасности и т. д.

Контроль бывает внешним (осуществляется органами государства, вышестоящими организациями) и внутренним (осуществляется руководством компании и самими сотрудниками посредством предписанных правил, регламентов и специальных процедур).

Эффективность контроля зависит от соблюдения ряда требований. Он должен быть систематическим, непрерывным, оперативным, своевременным, тщательным, объективным, разнообразным по формам⁴.



Сопровождение персонала является одним из неотъемлемых элементов процесса обеспечения корпоративной безопасности каждой фирмы и организации.

Человеческая природа очень пластична и изменчива. Каждый принятый на работу сотрудник в процессе адаптации к рабочему месту и коллективу вынужден меняться. В одних случаях эти изменения носят положительный характер, в других – негативный.

Сопровождение персонала включает в себя:

- мониторинг сотрудников;
- оценку динамики и степени адаптации нового сотрудника к рабочему месту и коллективу;
- определение возникающих проблем;
- обучение элементам самоменеджмента и эффективной коммуникации;
- регулярная аттестация сотрудников;
- мониторинг психологического климата в коллективе компании и в отдельных подразделениях;
- обучение персонала (в том числе и вопросам обеспечения и поддержания корпоративной безопасности);
- увольнение.

Мониторинг сотрудников является инструментом частной профилактики социально-экономической безопасности компании. Он нужен для отслеживания изменений, происходящих с сотрудником в процессе работы в фирме, в компании, организации, и появления у него качеств, представляющих угрозу корпоративной безопасности.

В социальном плане в ходе мониторинга отслеживаются рост профессионализма сотрудника, изменения в его мотивационной сфере, возникновение у него внутриролевых и межролевых конфликтов.

Мониторинг сотрудников начинается с момента прохождения новым сотрудником испытательного срока.

В процессе прохождения испытательного срока стажер решает одновременно две задачи – адаптации к рабочему месту и адаптации к коллективу⁵.

Процесс адаптации на начальном этапе характеризуется снижением надежности субъекта деятельности, как любой другой переходный

процесс. Этот процесс скажется на снижении надежности системы.

Оценка показателей адаптации нового сотрудника к новому рабочему месту и коллективу происходит во время прохождения испытательного срока. Оценка адаптации устанавливается в процессе собеседования со стажером по методам обобщения независимых характеристик. Экспертами могут выступить сотрудники как из подразделения, где работает сотрудник, так и из соседних подразделений, с которыми приходится тесно взаимодействовать во время работы.

Задачи специалистов службы персонала в контексте социально-кадровой безопасности ответственны и многообразны. Очень важно своевременно выявлять сотрудников, чья деятельность и поведение на рабочем месте могут приводить к убыткам или упущенной для компании выгоде. А самое главное, пожалуй, – необходимо выстраивать доверительные отношения с персоналом, повышать его лояльность к компании, формировать высокую корпоративную культуру и внедрять такие нормы трудовой этики, которые будут способствовать предотвращению должностных преступлений⁶.

Следовательно, всю без исключения деятельность службы персонала можно рассматривать как обеспечение социально-экономической безопасности компании, направленной на формирование стабильности внутри компании в условиях нелегких современных рыночных отношений.

Примечания

- ¹ См.: Чумарин И. Персонал и безопасность компании : [HR-Portal]. URL: <http://www.mainjob.ru/publications/?view=7073> (дата обращения: 11.12.2012).
- ² См.: Бородин И. А. Основы психологии корпоративной безопасности. М. : Высш. шк., 2004.
- ³ См.: Вул Б. Жизнь – процесс решения бесконечного количества конфликтов. URL: <http://www.dist-cons.ru/modules/Art/section1.html> (дата обращения: 11.12.2012).
- ⁴ См.: Чумарин И. Указ. соч.
- ⁵ См.: Бородин И. А. Указ. соч.
- ⁶ См.: Кибанова А. Я. Управление персоналом организации : учебник. М. : ИНФРА-М, 1997.