

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – ОСНОВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИИ

Аннотация. Рассмотрены роль и особенности организации работы службы безопасности на каждом из этапов отбора персонала; разработаны рекомендации по совершенствованию этой работы.

Анотація. Розглянуто роль та особливості організації роботи служби безпеки на кожному з етапів відбору персоналу; розроблено рекомендації щодо вдосконалення цієї роботи.

Annotation. The role and characteristics of the organization of security services at each stage of the personnel selection are considered, recommendations on improving this work are developed.

Ключевые слова: служба безопасности, кадровая политика, конкурентоспособность, персонал.

Обеспечение безопасности компании необходимо для устойчивого ее развития. Далеко не каждая компания может себе позволить содержать службу безопасности (СБ), но игнорировать проблемы, которые возникают от недобросовестных сотрудников, никак нельзя. Мировая статистика свидетельствует о том, что около 80 % ущерба материальным активам организаций наносит их собственный персонал. За последние 20 лет около 100 банков США потерпели крах из-за мошенничества сотрудников. К сожалению, нельзя сказать, что в отечественном бизнесе дело обстоит иначе. Вот почему вопросы кадровой безопасности должны оставаться в фокусе внимания руководителей даже (и особенно) в том случае, когда финансово-экономические показатели компании благополучны [1].

СБ компании выполняет две основные функции: внешнюю и внутреннюю. Сущность внешней функции заключается в предотвращении нанесения экономического ущерба со стороны конкурентов, минимизации экономических рисков и т. д. Реализовывая внутреннюю функцию, СБ должна предотвратить экономический ущерб, который может причинить персонал компании.

Это и обуславливает актуальность исследования деятельности СБ и повышения качества работы в сфере кадровой политики компании.

Организацию работы службы безопасности изучали многие украинские и российские ученые, такие, как: И. Мартыненко, И. Нежданов, О. Косоруков, В. Фурсов и др.

Целью данного научного исследования является усовершенствование организации кадровой безопасности в процессе отбора персонала в компании. СБ определяет направления своей деятельности исходя из организационно-штатной структуры предприятия, вида хозяйственной деятельности, положения на рынке, конкурентоспособности, территориального расположения его подразделений и т. д. Сотрудники СБ уделяют особое внимание персоналу тех подразделений, где сосредоточены или находятся на хранении материальные ценности, а также документы, содержащие конфиденциальные сведения, с целью предотвращения хищений и утечки информации, составляющей коммерческую тайну. Кроме того, сотрудники службы секьюрити ответственны за работу с теми категориями работников, которые могут совершить неправомерные действия, нанести ущерб экономической безопасности компании. Прежде всего, речь идет о сотрудниках, работающих с договорами, персонале бухгалтерии, о лицах, имеющих право распоряжаться печатями и бланками, сотрудниках информационно-технических отделов, персонале, имеющим доступ к коммерческой тайне [2].

Работа СБ на предприятии ведется по следующим направлениям:

- 1) предотвращение утечки коммерческой информации;
- 2) изучение кандидатов при приеме на работу на предмет возможных угроз для предприятия;
- 3) обеспечение контроля за выполнение персоналом своих должностных обязанностей;
- 4) выявление и предотвращение различного рода хищений, нецелевого использования денежных средств.

Наибольшую роль в работе СБ играет отбор кадров, ведь приход на работу нечестных и недобросовестных людей может привести не только к экономическим потерям, но и полному краху компании. СБ тесно сотрудничает с отделом кадров и руководителями структурных подразделений. При поступлении предложения на вакантное рабочее место сотрудники такой службы должны собрать как можно больше информации о кандидате, чтобы принять правильное решение о соответствии кандидата занимать определенную должность. Рассмотрим особенности работы СБ при отборе персонала. На первом этапе отбора персонала необходимо изучить предложения кандидатов. Необходимо проверить такую информацию:

- 1) привлекался ли кандидат к уголовной, административной или к другим видам юридической ответственности, имеет ли он судимость за совершение преступлений;
- 2) по каким причинам уволился или был уволен с прошлого места работы данный кандидат, его прошлая репутация;
- 3) участвовал ли кандидат в коррупционных схемах ведения бизнеса, работал ли он в теневом секторе экономики;

Следующий этап в работе с кандидатом на вакансию – проведение собеседования – начинается с личной встречи. Здесь также можно многое предпринять, чтобы "отсеять" ненужных или потенциально опасных людей. Опытные сотрудники службы управления персоналом в состоянии с первого взгляда заметить некоторые внешние признаки, наличие которых может поставить под сомнение целесообразность дальнейшей работы с ним:

1) оценка внешнего вида кандидата. Сразу же можно отследить негативные моменты: неаккуратность в одежде и обуви, несоответствие внешнего вида ситуации интервью, наличие каких-либо сумок, предметов, явно лишних при первой встрече с представителем компании;

2) оценка готовности к общению. Здесь важно внимательно наблюдать за первыми словами, сказанными при входе в офис, за манерой общения с присутствующими в ожидании интервью, за наличием признаков излишнего волнения (множество извинений, слабость и дрожание голоса), за походкой и жестиком и т. п.;

3) выявление внешних признаков (особенности внешнего вида, поведения, речи, походки), свидетельствующих о наличии различного рода зависимостей и отклонений (злоупотребление алкоголем, наркотическая зависимость, психическая неустойчивость и т. п.) [2].

Если кандидат претендует на руководящую должность и будет иметь доступ к значительным финансовым средствам компании, формировать ее политику и стратегию развития, то собеседование со службой безопасности в большинстве случаев является обязательным этапом при устройстве на работу. По форме оно чаще всего представляет собой стрессовое интервью, цель которого – проверить психологическую устойчивость кандидата и посмотреть его реакцию на те или иные, нередко провокационные, вопросы. Например: "Сколько зарабатывают ваши родители? Как долго вы живете с женой (или мужем)? Счастливы ли вы в браке? Есть ли у вас дети? Как часто вы врете?". То есть такое собеседование имеет цель проверить кандидата на психологическую устойчивость, а не на выяснение профессиональных компетенций [3].

После проведения беседы с кандидатом, получением всех данных о нем следует тщательный анализ информации. Сотрудники СБ часто обращаются в частные агентства, предоставляющие информационные услуги. Эти агентства работают с базами данных, другими видами информации и могут предоставить полезные сведения как о человеке, так и в отношении какой-либо организации.

Определить негативные стороны человека можно через предоставленные им документы, изучая причины увольнения с работы, возможные повышения или понижения по службе и т. д. Обнаружение значительного прерывания стажа в трудовой книжке может свидетельствовать о получении заработных плат в конвертах, пребывании в местах лишения свободы, лечебных заведениях и т. д.

Для убеждения в достоверности предоставленных данных кандидатом, желательно обратиться на прошлое его место работы. Если кандидат еще работает в организации, целесообразно обратиться к ней под предлогом социологический исследований. Такую работу могут выполнять только хорошо обученные сотрудники СБ.

Комплексная и тщательная работа по отбору персонала позволит минимизировать риск получения ущерба предприятию, возможный от ошибок персонала, а в особенности от тех, которые имеют злой умысел. Руководитель должен осознавать, что в условиях жесткой конкуренции качественный и квалифицированный труд будет являться гарантией финансовой стабильности предприятия.

Таким образом, научным результатом данного исследования является разработка рекомендаций по усовершенствованию организации работы СБ на каждом этапе отбора персонала. Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является работа над усовершенствованием структуры системы кадровой безопасности на предприятиях.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Мартыненко И. Работа службы безопасности компании с персоналом / Мартыненко И. // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 22–25. 2. Мартыненко И. Работа службы безопасности компании с персоналом / Мартыненко И. // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 3. – С. 38–43. 3. Планета HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://planetahr.ru/start>.