

УДК 331.108.2

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

© Когтева Д.В.

e-mail: darya.kogteva@yandex.ru

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

В современных условиях российского предпринимательства приобретает особую значимость повышение эффективности управления персоналом, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления организацией. Это обусловлено возрастающей ролью личности работника, знанием его мотивационных установок, умением их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Понятие «кадровая безопасность» предприятия является производным от понятия безопасности. Однако, единого определения кадровой безопасности не существует, можно выделить несколько подходов к его анализу.

По мнению А. Кибанова, «кадровая безопасность – это генеральное направление кадровой работы, то есть совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [1].

Митрофанов А.А. считает, что: «Кадровая безопасность – это такое положение организации, при котором воздействие на нее и индивидов внутри нее со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить вреда» [2].

Другие ученые сходятся во мнении что: «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» [3].

Таким образом, кадровая безопасность организации зависит от личности. Личность – это сочетание стабильных характеристик человека. По определениям социальных психологов, личность проявляется через характеристики отдельного человека и его поведения, которые отражают уникальный характер приспособления конкретного человека к окружающей среде. Традиционно психологи описывали поведение отдельного человека с точки зрения отдельных свойств личности, таких, как агрессивность, честность, уверенность в собственных силах, открытость или замкнутость, решительность и нерешительность. Но теперь многие психологи утверждают, что поведение человека меняется в зависимости от ситуации. Например, многие честны в одних ситуациях и нечестны в других. Личностные факторы и внешнее окружение, действуя совместно, определяют поведение личности, причем часто ситуация имеет все же большее влияние на это поведение, чем свойства личности.

Одним из основных направлений обеспечения безопасности персонала в организации является предотвращение попадания нежелательных лиц в организацию на этапе отбора кандидатов. Естественно, что работодатель, учитывая требования трудового законодательства, делает выбор, в пользу кандидата исходя из его

профессиональных и личных качеств. Кроме того, наиболее важным компонентом безопасности персонала является высокий уровень надежности сотрудников, который складывается из степени уверенности сотрудников, доверия к ним и готовности полагаться на них в текущих делах и в трудных ситуациях.

Существует три компонента параметров оценки надежности персонала: психофизиологический, профессиональный и личный. Психофизиологический компонент определяется свойствами психики человека, которые не допускают сбоев и перебоев в работе из-за преждевременного утомления организма, рассеянности, раздражительности, расслабления, способности правильно и уверенно выполнять свои трудовые функции в условиях физической и психологической перегрузки, стресса, других неблагоприятных условий. Для предотвращения или снижения данной угрозы нужно соблюдать условия труда организацией и самим персоналом. Необходимо следить за производственной средой, сюда входят психологические и экологические условия, за интенсивностью труда, это понятие подразумевает напряженность рабочего процесса, за факторами среды. Также, со стороны работодателя, необходимо во время и правильно проводить аттестацию работников.

Профессиональная надежность обеспечивается уровнем квалификации, знаниями, профессиональным опытом и высокими деловыми качествами. Данное свойство проявляется в адекватном требовании уровня развития профессионально значимых психических и физиологических функций и механизмов, их регуляции в нормальных и экстремальных условиях. Для предотвращения данной угрозы необходимо направлять трудовые ресурсы организации на обучение, на повышение своей профессиональной квалификации, а также следить за тем, чтобы работники соответствовали занимаемой должности.

Личная ненадежность характеризуется отсутствием признаков асоциального отношения, то есть негативной психологической характеристики человека, указывающей на его внутреннюю готовность совершать противоправные действия. При отборе работников сложно распознать асоциальное поведение, поэтому существует ряд профилактических мероприятий по предотвращению асоциального поведения. На раннем этапе выявить лиц, относящихся к «группе риска», на рабочем месте необходимо создать благоприятные условия труда, обеспечить развитие потенциала работника, анализ причин асоциального поведения, координация таких работников, формирование программы коррекции [4].

Также необходимо учитывать среду и пристрастия человека, которые влияют на его поведение. С зависимыми людьми легко манипулировать, в том числе направлять их поведение в ущерб организации. Психологическое тестирование может быть использовано для определения личностных качеств. Психологическое тестирование может выявить такие негативные личностные качества, как «агрессивность», «жестокость», «конфликтность», «авантюризм», «лживость», «эмоциональная нестабильность», «асоциальность» и т. д.

Библиографический список

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.:ИНФРА-М, 2016.638 с.
2. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник для вузов [Текст] / В.К. Потемкин. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009.-340 с.
3. Королев, М.И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии [Текст] / М.И. Королев. – М.: Экономика, 2011.- 348 с.
4. Андреева Г.М. Социальная психология [Текст] / Г.М. Андреева. – М.:Аспект-Пресс, 2012.