

АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ УГРОЗЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Е.А. Пшеничная

Научный руководитель И.Н. Махмудова

Любая сильная организация имеет свой чётко налаженный рабочий процесс, в котором все механизмы работают слаженно, благодаря чему основная цель – получение прибыли, всегда достигается. Однако стабильности организации может угрожать «чёрный лебедь». Так именуют неожиданное событие, приводящее к серьёзным негативным последствиям, дестабилизирующим налаженный процесс работы в организации. Поэтому в организациях предпринимаются различные меры, которые нацелены на решение вопросов кадровой безопасности. [1]

Кадровая безопасность включает в себя широкий спектр угроз. Под угрозой обычно понимается, как потенциально возможная опасность, так и непосредственная реализация опасного события. По направленности угрозы делят на те, при которых объектом кадровой безопасности выступает сама организация, и те, где объект – персонал. При этом персонал может выступать и субъектом угрозы кадровой безопасности, то есть от него и исходит опасность. Угрозу организации составляют преднамеренные действия персонала, однако некоторые авторы экономической литературы к угрозам относят, в том числе, и случайные ошибки, связанные с некомпетентностью работников и их недобросовестностью.

Приведём примеры потенциальных кадровых угроз со стороны сотрудников. Умышленную угрозу в области социально-трудовых отношений, организация может провоцировать сама, например, не редки случаи, когда после конфликтного увольнения бывшие сотрудники распространяли компрометирующую информацию в СМИ, в результате чего

фирма теряла свой бренд. Либо уволенные сотрудники раскрывали некие корпоративные тайны конкурентам. [2]

Угроза также может быть связана с умышленной растратой или хищением работниками ресурсов организации: материальных, информационных, кадровых и т.д. Причиной такого поведения работников является низкая культура организации, слабая приверженность сотрудников фирме, выработанная, в свою очередь, нежеланием руководителей реализовать интересы работников, либо некорректным исполнением своих должностных обязанностей.

Помимо персонала субъектами угрозы безопасности могут выступать внешние физические лица, другие организации, а также государственные структуры. Особую угрозу создают природные явления и техническое оборудование, так как они страшны своей непредсказуемостью. Чтобы минимизировать вероятность наступления опасных событий и сократить количество случаев угроз кадровой безопасности, необходимо все потенциально опасные ситуации:

- чётко регламентировать,
- вовремя диагностировать,
- разработать порядок оперативных мероприятий по выходу из опасных ситуаций. [3]

Так, одним из действенных внутренних инструментов организации является социальный аудит. С помощью кадрового аудита можно оценить эффективность работы служб по управлению социально-трудовыми отношениями.

Оценка происходит в несколько этапов. На первом этапе изучается кадровая и финансовая документация организации, сверяются экономические показатели и статистические данные. Например, анализируется штатное расписание, показатели движения кадров, демографический состав организации, изучается фонд заработной платы, рассматриваются решения по трудовым спорам.

На втором этапе происходит оценка рисков угроз кадровой безопасности, формируется система показателей, характеризующих защищённость персонала. Например, в результате изучения социально-трудовых норм, гарантированных федеральным и локальным законодательством, с одной стороны, и фактически предоставляемыми организацией условиями работникам, с другой стороны. Осуществляется также оценка их соответствия жизненно важным потребностям работников. В противном случае возникает недовольство работников, создающих своим поведением кадровую угрозу организации. Это может проявиться в виде разглашения конфиденциальной информации, порчи имущества работодателя, воровства или подлога и т.п. [4]

На последнем этапе аудита разрабатываются мероприятия, целью проведения которых является обеспечение кадровой безопасности. То есть указываются пункты для внесения корректив в локально-нормативные акты, либо разрабатываются конкретные оперативные меры, обеспечивающие безопасность персонала. [5]

Распознать социальные риски можно также по средствам изучения психологии личности работников. Для выявления сотрудников, которые потенциально могут являться субъектами угрозы кадровой безопасности, во многих организациях проводят диагностику психологии личности. Результаты тестов, описывающих портрет личности, и характеристики экспертов-психологов, работавших с персоналом, позволяют выявить потенциально опасных работников для безопасности организации.

На сегодняшний день существует множество методик по выявлению неблагонадёжных сотрудников, одной из которых является оценка по методике ММРІ. Представленные в методике вопросы, составлены с целью определения привычек и особенностей поведения, ценностей и нравственных качеств, интересов и т.д.

Данная методика была разработана в 40-е годы XX века для американских военных лётчиков и моряков, которые уходили в дальнее

плавание. Их исследование проводилось с целью избежать неблагоприятных последствий длительного совместного нахождения людей одного пола. После успешной реализации эта методика стала применяться в медицинских целях, для исследования людей с повреждённой психикой. В Россию методика попадает в 60-е годы, В. М. Бехтерев занимался переводом, стандартизацией и адаптацией. А.М. Князев руководил психологической лабораторией в системе специальной государственной службы, он адаптировал методику под компетенции, сохраняя при этом структуру MMPI. [6]

На сегодняшний день тест, анализирующий личность, который применяет в работе «Проф-диалог» состоит из 363 вместо изначальных 566 пунктов. [7]

Хорошим инструментом в данном направлении являются профессиональные психологические тесты. После тестирования формируется отчёт, данные которого демонстрируют степень опасности каждого из сотрудников, прошедших тестирование. По данным отчёта руководители организации принимают оперативные меры, направленные на устранение реальной и/или потенциальной угрозы безопасности.

Оценку характеристик личности и выявления её особенностей поведения в плане способности формировать потенциальную кадровую угрозу безопасности компании, обычно поручают подразделениям, занимающимся оценкой персоналов. Те, в свою очередь, выполняют диагностику либо самостоятельно, используя психодиагностические платформы, либо с привлечением профессиональных центров оценки персонала. Такие организации в своей работе применяют методики онлайн-тестирования. Сотруднику приходит письмо на почту со ссылкой на тест, он его проходит, после чего заказчик получает отчёт с результатами.

Приведём пример. Компания «Проф-диалог» в отчете после тестирования представляет данные в виде графика шкал: у каждой характеристики имеется шкала, демонстрирующая цифровой показатель в

виде оценки от 1 до 100. На рисунке 1 представлен один из форматов того, в каком виде получает заказчик результаты диагностики персонала.



ИССЛЕДОВАНИЯ

Менеджер Пересчитать баллы

ФИО	Балл	Активность	Интеллект
Громова Анастасия	85	60/100	27/100
Кузнецов Максим	79	57/100	53/100
Киселев Алексей	82	49/100	67/100
Савельев Арсений	71	57/100	27/100
Субботин Александр	93	60/100	46/100
Смирнова Оксана	87	68/100	93/100
Колесникова Инна	54	78/100	21/100
Ларионов Михаил	28	39/100	46/100
Чернов Александр	83	60/100	77/100
Андреева Ирина	64	62/100	33/100

Рисунок 1 – Рисунок таблицы результатов исследования персонала. [7]

Оценка выстроена в соответствии с методикой ММРІ. Весь тест состоит из вопросов, определяющих, в первую очередь, структуру психики, во-вторых, социально-культурные факторы. К социально-культурным факторам относится, например, потребность в общении, формирующаяся в процессе воспитания, и такой показатель как маскулинность у мужчин и феминность у женщин. Показатель маскулинности даёт понимание, как человек будет выстраивать отношения. Если показатель маскулинности высокий, то можно утверждать, что человек будет решать проблемы, скорее, силовым методом, нежели посредством переговоров.

В заключении отметим, что в бизнесе множество рисков, которые создают угрозу для функционирования организаций. Угрозы могут исходить из различных сторон: конкуренты, экономика и даже коллектив организации. Направлены они как на рабочий процесс, так и на составляющие этого процесса – персонал. А причиняя вред персоналу или подвергая его

опасности, вносит порой непоправимы изменения в налаженный процесс трудовой деятельности. Например, «слив» корпоративной тайны, технологий производства, внесение вирусных программ в рабочие компьютеры и даже, казалось бы, нелепые забастовки – всё это серьёзные угрозы кадровой безопасности, субъектом которых может оказаться один из работников.

На сегодняшний день справиться исключить угрозу кадровой безопасности нельзя, но можно быть к ней подготовленным. Для этого и существует методики психологической диагностики личности, которые позволяют определить работников, входящих в группу потенциальных носителей кадровой угрозы безопасности.

Тестирование сотрудников помогает определить черты характера, внутреннюю мотивацию, роли в команде, которые человек стремится занимать, стили лидерства. А также то, каким образом тестируемый будет сбрасывать нервно-психической напряжение. Понимание психологии личности помогает быть готовым к возникающей угрозе безопасности.

Список использованных источников:

1. Махмудова, И.Н. Кадровая безопасность: Методы воздействия на персонал. В 2-х частях. Ч. 1. Принуждение и противодействие манипуляциям сотрудников. Учебное пособие / И.Н. Махмудова. – Самара: Изд-во «СГЭУ», 2018. - 96 с.
2. Махмудова, И.Н. Методы Кадровая безопасность тайного воздействия на персонал. В 2-х частях. Часть 1. Учебное пособие / И.Н. Махмудова. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2018. - 86 с.
3. Кузнецова. Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации // Известия ИГЭА. 2014. № 2 (94)
4. Кузнецова Н. В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Известия УрГЭУ 2014.

5. Кузнецова Н. В. Профессиональное здоровье в системе кадровых рисков: результаты социологического исследования // Известия ИГЭА. 2010. № 6 (74)
6. Фёдоров А. Ю. Стратегические (превентивные) меры противодействия рейдерству со стороны менеджмента и собственников бизнеса // Вестник Уральского юридического института МВД России. - 2014. – С. 31-39.
7. Проф-Диалог – надежный эксперт по персоналу [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://prof-dialog.ru/tests> (Дата обращения 09.11.2020 г.)

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ

А.Ю. Санталов

Научный руководитель А.Б. Лисянский

Обеспечение безопасности организации направлено на защищенность персонала, жизненно важных интересов организации от внутренних и внешних угроз с целью уменьшения нежелательных последствий и достижения наилучших результатов деятельности, для повышения уровня безопасности необходимо развивать подразделения, специализирующиеся на обеспечении, именно для этого и необходимо проводить регулярную оценку системы управления кадровой безопасностью. Рассмотрим данную тематику на примере организации ЗАО «Арго Моторс».

Летом 1998 года Ауди Центр Самара одним из первых в РФ получил статус официального дилера концерна AUDI AG. Географический центр города, удобное месторасположение, наличие станции технического обслуживания и выставочного автосалона, соответствующих основным стандартам AUDI AG, грамотный и обученный персонал всегда привлекали