

СТРУКТУРА ПРОФІЛЮ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Рущенко І.П.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Профіль кадрової безпеки є аналітичним документом, що містить детальний опис певної професійної позиції в організації (корпорація, фірма, підприємство, установа) в аспекті кадрової безпеки. Профіль кадрової безпеки має доповнювати професіограму і виконувати функцію документа, на основі якого HR-менеджери розробляють стратегію і тактику фільтрації кандидатів в організацію або скринінгу персоналу за критеріями кадрової безпеки. Профіль, за нашими уявленнями, має складатися з кількох елементів: 1) опис потенційних загроз і ризиків, що можуть бути спричинені не добросовісною, не обережною або не компетентною особою; 2) прив'язка професійної позиції до певної підсистеми безпеки організації; 3) визначення масштабу потенційної небезпеки за певною шкалою; 4) віднесення професійної позиції до того або іншого класу небезпеки; 5) визначення критеріїв кадрової безпеки і їх критичних значень.

Загрози і ризики варто типологізувати за певною схемою, яка має відображати специфіку організації. Орієнтовні рубрики можуть бути наступними: 1) фінансові втрати, 2) втрати майна, готової продукції, 3) руйнування ділового іміджу, довіри клієнтів та партнерів, 4) витік важливої інформації, виробничих секретів, баз даних тощо, 5) знищення майна і цінностей через спричинення пожежі або вибуху, 6) техногенна аварія або катастрофа, 7) травмування, загибель людей, 8) суттєве погіршення морально-психологічного клімату, 9) ризик шпіджаку і рейдерського захоплення, 10) банкрутство, припинення діяльності тощо.

Кожна позиція має зв'язок з тою або іншою підсистемою безпеки організації – економічною, фізичною, інформаційною, соціально-психологічною, протипожежною тощо. Клас небезпеки – це поділ усіх професійних позицій даної організації на кілька кластерів, які відображають рівень потенційної небезпеки від діяльності людини на посаді. Перший клас – об'єднує найбільш відповідальні позиції, які потребують застосування при відборі найбільш широкої процедури покрокової фільтрації, максимального числа методів відповідно до визначених критеріїв кадрової безпеки.

Критерії кадрової безпеки – ознаки людини, на основі яких можна розрізняти стани її корпоративної безпечності, сукупність психофізіологічних та поведінкових показників, що можуть розцінюватися як сигнали належності індивіда до певних «небезпечних» категорій. Є предметами для тестування на етапі відбору персоналу. За основу типології можуть бути прийняті відхилення фізіологічного, психологічного, поведінкового характеру та ризиковані соціальні зв'язки. Критичні значення критеріїв безпеки – мінімальні вимоги за певними ознаками особистості, які становлять межу фільтрації. Вони визначають «червоні лінії», що вказують на небажаність присутності в організації осіб з певними ознаками особистості.