



МИХАИЛ НИКИТИН,
преподаватель Учебного центра «Информзащита»

Аутоагрессия сотрудников как элемент кадровых рисков

Самый необычный элемент кадровых рисков, с некоторых пор активно обсуждаемый на многочисленных информационных ресурсах, связан с такой категорией соискателей и действующих сотрудников, которые ищут работу с целью материального обеспечения своего экстремального увлечения. Экстремальными называют действия, связанные с необоснованным риском для человеческой жизни. Иными словами – это лица, склонные к проявлениям аутоагрессии не только в отношении самого себя, но и по отношению к окружающим, то есть активно желающие причинить вред – как физический, так и психический. Зачем человек хочет причинить себе этот вред, практикуя экстремальные увлечения?



Осознанно такой психотип людей, конечно же, себе этого не желает, и любой из них с недоумением будет отрицать свое намерение погибнуть в результате какого-нибудь неудавшегося экстремального трюка. Однако философия самих экстремалов неоднозначна и характеризуется субъективными особенностями их увлечений. Для многих она заключается в получении предельно острых ощущений, балансировании на грани жизни и смерти, которое приносит ни с чем несравнимое удовлетворение, поэтому в большинстве случаев занятие экстримом является скрытым проявлением аутоагрессии.

Разумеется, что экстремальные увлечения могут быть весьма разнообразными, от официально признанных, – спортивных до критически опасных – связанных с неоправданным риском для здоровья человека. Эти отличия, по своей сути, могут быть показателями как развития личности, так и ее глубокой депрессии, часто суицидальной направленности (скрытые самоубийцы). На уровне своего подсознания человек понимает, что неправильно выполненный им элемент, например прыжок, движение, неверный расчет времени свободного падения, может привести к необратимым последствиям, но состояние аффекта дает ему

Задача специалиста кадрового подразделения – своевременно выявить кандидата аутоагрессора из потока обычных соискателей

преимущество перед обычным, неподготовленным человеком. Общаясь с такими самоуверенными экстремалами часто можно услышать: – со мной этого не произойдет. В нашем случае проблема заключается в том, что сам работодатель в лице кадрового департамента, СЭБ и СП этими вопросами даже не интересуется, они не выносятся на обсуждение при собеседованиях, не проводится соответствующий скрининг, анкетирование среди действующих сотрудников, отсутствует контроль со стороны СБ за теми коллегами, за которыми уже замечены деструктивные поведенческие признаки. И очень напрасно, т. к. аутоагрессия – это серьезное психическое заболевание, которое носит латентный (скрытый) характер течения и проявляется неожиданно в форме вспышек гнева, опасных действий, часто сопровождающихся элементами угроз и насилия. Причем эта девиация не имеет доминирующего превосходства в гендерном соотношении, данному отклонению в раной степени подвержены представители обоих полов почти.

Пожалуй, сегодня никто в мире не имеет полной картины о рисках, связанных с приемом на работу подобной категории соискателей. К сожалению, даже в настоящее время сведения об аутоагрессивном поведении сотрудников носят отрывочный характер, а те государственные и коммерческие структуры, которые уже столкнулись с подобными явлениями, как правило, не очень склонны афишировать последствия, возникшие в итоге активных действий таких сотрудников. Поэтому результаты подобных рисков становятся публично известными далеко не всегда. Но даже то, что становится достоянием гласности, производит самое сильное впечатление. Сначала в малых объемах, затем все больше и больше в СМИ стали появляться публикации о случаях применения сотрудниками-аутоагрессорами действий насильственного характера в отношении своих коллег, даже с применением огнестрельного оружия, что часто при-

водило к трагическим последствиям и жертвам с обеих сторон. В этом случае речь уже не может идти о каком-то служебном конфликте, моббинге или боссинге. Здесь мы сталкиваемся с очевидной агрессией, которая накапливается и формируется у ее носителя на аутогенном уровне и непосредственно связана с вербализацией определенной переживаемой им темы: страха, восторга, чувства вины, скрытых желаний и т. п. Аутогенное состояние – это особое состояние сознания, специфический вид активности (аутогенное смещение, предсонливость), направленность которых переносится с внешней на внутреннюю сферу человека, т.е. состояние, возникшее в самом организме, в том числе и на уровне подсознания. Аутогенное состояние возникает в том случае, если человек активно интересуется либо пассивно концентрирует свое внимание на каком-то «очень важном» для него аспекте.

Задача специалиста кадрового подразделения – своевременно выявить кандидата-аутоагрессора из потока обычных, психически здоровых соискателей. А в случае с действующими сотрудниками необходимо проводить регулярный мониторинг/скрининг персонала по специально разработанным тестам, в которых учитываются все возможные аспекты данного риска. В последнее время все чаще можно слышать тезис о необходимости модернизации и специализации кадровых служб, СБ и СП. Такие тенденции продиктованы современными реалиями, происходящими в тренде организации и обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности коммерческих предприятий. Давно прошли те времена, когда любой россиянин мог практически беспрепятственно устроиться на любое вакантное место, о котором ему стало известно. Сегодня ни один

собственник бизнеса не станет игнорировать малейшие угрозы своему делу, которые могут возникнуть со стороны нанимаемого им кандидата либо действующего персонала. В связи с этим на порядок возросли и квалификационные требования к представителям кадровых служб и СЗКР. Предпочтения отдаются профильным специалистам с опытом работы, обладающим дополнительными знаниями и опытом в области применения инструментальных технологий по выявлению неблагодарного персонала или бесконтактной детекции лжи.

Какие наиболее распространенные увлечения необходимо отнести к экстремальным? Это фрирайд – катание на сноубордах по скалистым ледникам, выпрыгивая на них с вертолета; кайтинг – балансирование на гигантских волнах, используя для ускорения буксировочный парашют; скайсерфинг – выполнение различных трюков на доске в свободном падении, почти то же, что и мотофристайл и т. п. Однако все эти увлечения очень дороги и требуют серьезных финансовых вливаний, в т. ч. и на последующее восстановление или лечение. Поэтому современная молодежь взялась за экстремальное освоение городских инфраструктур. Так появился зацепинг – перемещение на поездах с внешней стороны; паркур – скоростное преодоление городских препятствий (заборов, стен, прыжки с крыш зданий, через автомобили и т. д.); руфрайдинг – катание на крышах поездов и автобусов и т. п.

Возникает логичный вопрос: зачем вам как работодателю нужен такой сотрудник, который будет регулярно находиться на бюллетене или который, не дай бог, что-то подобное совершит в пределах зоны вашей ответственности на территории компании, получив при этом травмы или увечья? Больше того, этот «герой» своим примером может увлечь за собой тех, кто «давно мечтал встретить такого

инструктора», в этом случае степень рисков получения травм возрастает прямо пропорционально количеству вновь заинтересованных коллег.

Мы уже говорили о том, что аутоагрессивное поведение специалисты называют скрытым суицидальным настроением, явлением, прежде всего хроническим, латентным, проявляющимся внезапно. Накопив достаточный вербальный материал, происходит реакция на какой-либо раздражитель, который становится тем самым «спусковым крючком». Какие общие признаки аутоагрессивного поведения можно выявить без использования проверочных

инструментальных технологий? К ним относятся: аффективные расстройства, алкоголизм, употребление наркотиков, психотропных препаратов, тяжелые утраты, семейные проблемы, суицидальные угрозы по отношению к близким, коллегам по работе, затяжные материальные проблемы, когда все заработанные средства тратятся на обеспечение своего экстремального увлечения, тяжелые неизлечимые заболевания, конфликты, связанные с антисоциальным поведением, различные фрустрации. Также к индикаторам аутоагрессивного поведения можно отнести и некоторые признаки

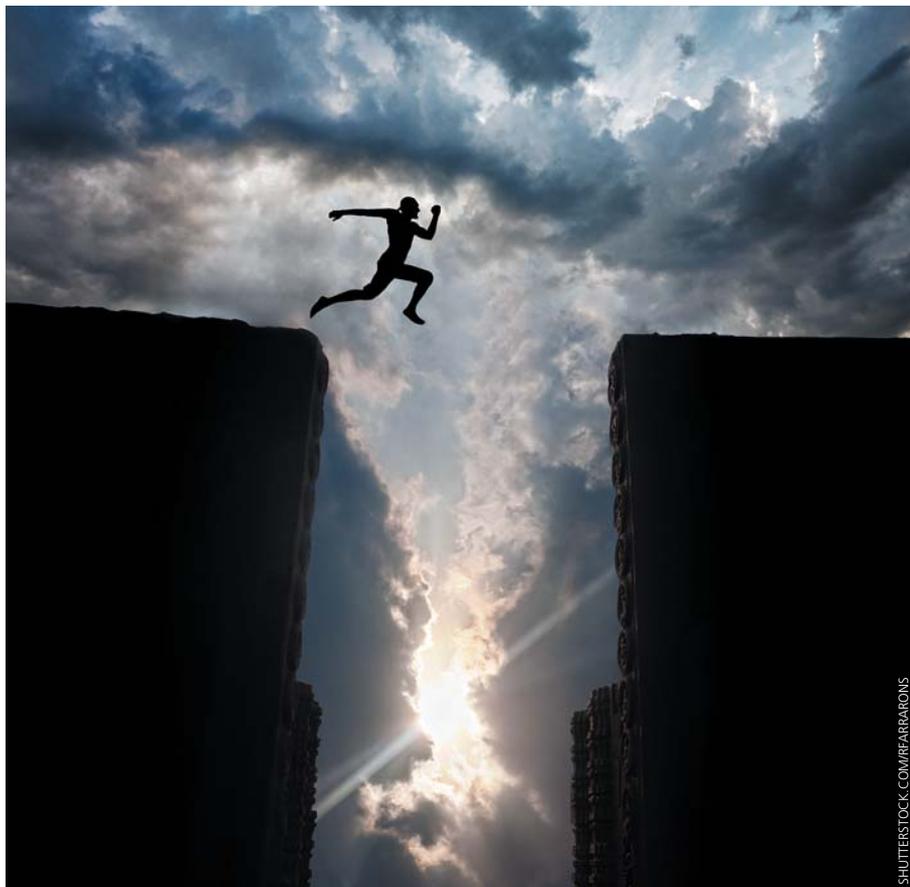
несоответствия с социальной нормой. Это чрезмерная увлеченность своим хобби, даже в рабочее время, демонстрация радикальных перемен в поведении, стиле одежды, демонстрация своих «достижений» в социальных сетях, агрессивная пропаганда своего увлечения среди коллег, эгоцентризм. Людям с суицидальными наклонностями свойственны импульсивность в принятии решений, перепады настроения – от уныния до безудержного азарта, агрессивность – как в действиях, так и на словах. Также в группе риска находятся люди, у которых в семье были попытки самоубийства кого-либо из близких родственников. К такого рода «скрытым» самоубийцам относятся, например, трудоголики, люди, злоупотребляющие психоактивными веществами, инкурабельные больные, а также любители экстремальных увлечений, но все они вряд ли в полной мере осознают, что их поведение – это саморазрушение.

Но от всего этого не становится легче непосредственному работодателю, достаточно вспомнить законодательную норму, приведенную в ст. 212 ТК РФ «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда»:

- работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и **...организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.**

На первый взгляд – у работодателя развязаны руки, особенно в части **...организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)... психиатри-**

В группе риска находятся люди, у которых в семье были попытки самоубийства кого-либо из близких родственников



SHUTTERSTOCK.COM/REBARBONS



ческих освидетельствований работников, однако не следует обольщаться. Читаем ст. 213 ТК РФ «Медицинские осмотры некоторых категорий работников» и становится понятно, что собственник бизнеса снова находится в менее выгодных условиях, чем его работник. Не может работодатель не то чтобы потребовать, а даже попросить кандидата или сотрудника своей компании представить ему справку из ПНД, зато сам по закону имеет право организовать подобную проверку, но не для всех категорий соискателей или работников. Какой тут может быть предложен выход из сложившейся ситуации? Наше мнение – это внедрение в систему ЭБ предприятия комплексных программ с использованием современных, доступных и недорогих кадровых технологий, которые на сегодняшний день обладают достаточно высокой степенью валидности (достоверности результатов), в большинстве случаев не требуется участие сертифицированного специалиста, просты в использовании и обслуживании.

Применение современных кадровых технологий для проведения проверки персонала любого звена компании в наши дни стало нормой, и этому есть достаточно веские основания. Во-первых, для коллектива сотрудников такие проверки раз в полгода или даже раз в год будут выглядеть прежде всего как воспитательная мера воздействия.

В психологии существует такое понятие, как коррекция отклоняющегося поведения. Применение инструментальных методик проверки благонадежности персонала поможет многим сотрудникам скорректировать свою линию поведения, зная, что результаты проверки впоследствии могут иметь для них решающее значение при проведении переаттестации, выдвижении их кандидатуры на замещение вакантной либо вышестоящей должности и т. д. Во-вторых, для «тяжелых девиантов» проверки такого рода станут непреодолимым барьером, который вынудит их либо отказаться от вредных привычек, либо от перспективы карьерного роста в данной организации. Многие из таких сотрудников сами покинут вашу компанию, зная, что им не оставлено шансов для реализации своих сомнительных интересов.

Кроме того, при помощи таких доступных методик можно выявить склонность сотрудников к таким проявлениям, как: кражи имущества, сбор конфиденциальной информации для конкурентов, финансовые махинации, употребление наркотиков, хранение незарегистрированного оружия, различные аддикции и зависимости, такие как игровая, оккультная, педофилия и т. п. Очевидно, что любой руководитель компании глубоко задумается о целесообразности приема на работу кандидата с подобными склонностями,

несмотря на его высокий профессионализм и положительные рекомендации.

Цель применения методов инструментальных проверок не в том, чтобы внести в коллектив сотрудников компании страх перед неизбежным разоблачением, а в том, чтобы руководитель мог предвосхитить возможное негативное развитие событий на его предприятии, которое может спровоцировать какой-либо сотрудник, парализовав при этом деятельность всей организации (например, юрист компании «Ригла» Дмитрий Виноградов). Добровольное согласие на участие в проведении проверки даст испытуемому еще больше уверенности в своих положительных качествах и благонадежности. Ведь если нечего срывать, то чего бояться? Такая позиция сотрудников компании не останется незамеченной и руководителем, что в итоге станет цементирующим элементом как в отношениях с руководством, так и внутри коллектива. Поэтому спрос на проведение проверочных мероприятий с использованием контактных и бесконтактных кадровых технологий на сегодняшний день значительно возрос, особенно в рамках организации аттестационных мероприятий по оценке персонала руководителей, топ-менеджмента, а также при проведении глубоких служебных и кадровых проверок на высоком профессиональном уровне. ●