

ЕСТЬ РЕШЕНИЕ

Профиль должности сотрудника службы безопасности

Служба безопасности, наверное, одно из самых одиозных подразделений в компании, наделённое практически неограниченными полномочиями. В отсутствие высшего руководства действует по разработанному регламенту, может распоряжаться административными и финансовыми ресурсами, неподотчетно никому, кроме босса. Но главное заключается в том, что провести аудит этой службы силами других структурных подразделений компании невозможно, т. к. не известно, чем именно занимается эта служба.

Отсюда и отношение к этому подразделению со стороны сотрудников компании неоднозначное, и что греха таить, чаще негативное. СБ традиционно воспринимается персоналом, как карательный орган, деятельность которой окутана завесой тайны, профиль работы сотрудников подразделения никому неизвестен и непонятен. Конечно, в открытую им претензии никто не высказывает и на рожон не лезет, но за глаза сотрудников СБ называют дармоедами, стараются избегать прямых контактов и реально не считают их своими защитниками в случае возник-

новения различных бизнес-рисков или угроз со стороны надзорных структур или недружественных организаций. По статистике 50 % опрошенных при решении кадровых вопросов не сотрудничают с СЭБ, 90 % HR-ов говорят об отсутствии взаимодействия с СЭБ при увольнении персонала и т. д. Вот такая, прямо скажем, невеселая статистическая картина.

Однако мы вовсе не нацелены еще больше драматизировать ситуацию, скорее наоборот, проанализировав многочисленные источники по данной тематике, опираясь на личный



DEPOSITPHOTOS.COM/WAVEBREAKMEDIA



МИХАИЛ НИКИТИН,
преподаватель учебного центра «Информзащита»

практический опыт в формировании и становлении СБ, мы пришли к выводу, что ее построение нужно начинать с правильной постановки задачи, т. е. кто нужен, для чего нужен, чем будет заниматься и нужно ли это вообще для компании. Кроме этого, важно придерживаться четких установок при подборе сотрудников в столь специфичное подразделение, т. к. они являются предопределяющими факторами, с точки зрения обеспечения безопасности не только всего персонала компании и устойчивого развития бизнеса в интересах его собственников, но и для гарантированной безопасности самой службы безопасности, т. к. именно в этом подразделении сходятся все нити оперативного управления компанией, которыми желают завладеть недружественные компании-конкуренты. Поэтому информация о профиле кандидата в это подразделение должна быть четко структурированной, сведенной в единую систему критериев, компетенций и требований (персональных, профессиональных), составленных с учетом кадровой политики компании, корпоративными стандартами и особенностью работы будущего сотрудника в этой должности.

Среди перечисленных установок, на наш взгляд, важнейшим оценочным параметром являются компетенции кандидата, которые можно свести к двум критериям: первое – это индивидуально-личностные характеристики: – оперативная аналитика, креативность, стрессоустойчивость, умение работать в команде, противодействие давлению при принятии решений и второе – предыдущий опыт, где работал, в какой должности, чем занимался, причина увольнения.

В своем тезисе мы исходим из объективной необходимости в создании СБ в компании и в связи с этим полагаем, что данная структура должна занимать особое место в иерархии предприятия, что разумеется, обуславливает и особое положение ее руководителя. Этот вопрос имеет немаловаж-

СБ является не каким-то придатком, без которого предприятие может и обойтись в крайнем случае, а именно тем каркасом, на котором крепятся все ключевые элементы бизнес-управления этим зданием

ное значение для определения статуса как самой службы, так и ее сотрудников. Для того, чтобы СБ и ее руководитель могли на равных общаться с топ-менеджерами предприятия, руководитель СБ должен занимать должность заместителя Генерального директора по безопасности. Если такого статуса у него не будет, то не стоит рассчитывать на то, что финансовый директор, директор по маркетингу и т. д. воспримут его как равного.

Решение вопроса о том, какое место СБ реально занимает в структуре предприятия во многом зависит и от того, насколько само руководство предприятия осознает важность этого подразделения для достижения конечных целей и от того, насколько профессионально организована сама служба, как она сможет вписаться в систему взаимоотношений между структурными подразделениями компании и от множества других факторов, но все они являются субъективными в виду особенностей конкретного бизнеса.

СБ является не каким-то придатком, без которого предприятие может и обойтись в крайнем случае, а именно тем каркасом, на котором крепятся все ключевые элементы бизнес-управления этим зданием. Если не будет обеспечена надлежащим образом безопасность бизнеса, то не будет достигнута и его конечная цель – получение прибыли, равно, как и обеспечение защиты от многочисленных рисков. Если каркас безопасности не будет достаточ-

но прочным, то и само здание может рухнуть от самых, на первый взгляд, незначительных потрясений.

Поэтому неправильным представляется отношение к сотрудникам СБ как к сотрудникам вспомогательной профессии. Служба безопасности также важна для любого структурного подразделения предприятия, как бухгалтерия, отдел кадров, производственное подразделение или подразделение продаж, складское хозяйство, и т. п. Но для того, чтобы СБ не стала изолированной структурой, существующей только для того, чтобы осваивать выделенные деньги на обеспечение безопасности, необходимо наладить эффективные связи между этой службой и другими подразделениями предприятия. Иными словами, необходимо разработать эффективный регламент взаимодействия всех подразделений компании между собой по любым вопросам, от производственно-технологических до социально-экономических, ну и разумеется, по оперативным задачам.

Есть еще один важный момент, о котором нужно помнить всегда, что при комплектовании службы потребуются специалисты разного профиля и с точки зрения профессиональной подготовленности, и с точки зрения психологической совместности внутри команды. Тут мы отталкиваемся от первоисточника – ФЗ «О безопасности» от 28.12.2010 г. № 390 ФЗ РФ и, как вспомогательный документ – рекомендаций, приведенных в Приказе Минэкономки

Республики Татарстан от 6 июня 2016 г. № 181 «Об утверждении примерного стандарта деятельности служб экономической безопасности предприятий и организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан». Резюмируя эти два источника, становится очевидным, что основными принципами обеспечения безопасности являются:

- соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина;
- законность действий (непредвзятость, объективизм);
- системность и комплексность применения организационных, социально-экономических, информационных, правовых и иных мер обеспечения безопасности;
- приоритет предупредительных мер в целях обеспечения безопасности;

При комплектовании службы потребуются специалисты разного профиля и с точки зрения профессиональной подготовленности, и с точки зрения психологической совместимости внутри команды

- взаимодействие СБ с иными службами и сотрудниками компании, а при определенных условиях и сторонними организациями в целях обеспечения безопасности, в соответствии с утвержденным на предприятии регламентом взаимодействия.

Одновременно, становится более развернутым и понятным профиль службы безопасности, включающей в себя:

- прогнозирование, выявление, анализ и оценку угроз безопасности;
- определение основных направлений государственной политики и стратегическое планирование в области обеспечения безопасности;
- правовое регулирование в области обеспечения безопасности;
- разработку и применение комплекса оперативных и долговременных

мер по выявлению, предупреждению и устранению угроз безопасности, локализации и нейтрализации последствий их проявления;

- применение специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности;
- организацию научной деятельности в области обеспечения безопасности;
- финансирование расходов на обеспечение безопасности, контроль за целевым расходованием выделенных средств;

Придерживаясь заявленного тезиса – об объективной необходимости создания СБ на предприятии, мы считаем, что эта процедура на первоначальном этапе должна быть проведена по наработанным алгоритмам кадрового департамента, осуществляющего

подбор персонала для различных задач бизнеса по бинарному принципу, когда в первой, базовой его части, в проверке участвуют те подразделения, которые указаны в регламенте взаимодействия, однако во второй части проверки для кандидатов в СБ должен быть применен особый регламент, разработанный и утвержденный руководителем департамента СБ.

Что должен включать в себя термин особый регламент – это такой комплекс поэтапных проверочных мероприятий, в ходе которых сам соискатель осознанно и добровольно включается в программу своей предстоящей проверки. С одной стороны, такой подход даст понять кандидату о всей серьезности проводимой в отношении него проверки, пристального

внимания к его персоне со стороны руководства СЭБ работодателя, а с другой стороны оценить вовлеченность самого кандидата на вакантную должность сотрудника СБ, которую оценивают, как косвенный показатель открытости и лояльности соискателя к компании в целом.

В нашем случае нужно понимать, что не включение кандидата в такую процедуру, как особый регламент – не позволит получить необходимый и достоверный результат, что в дальнейшем может повлечь цепную реакцию в виде невыполнения последующих установок этого регламента. То есть мы говорим о том, что, допустив ошибку в самом начале, приняв на должность неблагонадужного сотрудника, мы, по сути, обеспечиваем т. н. «точку входа» для любой недружественной структуры, вплоть до внедрения агентов рейдерских формирований. Иными словами, НАШ сотрудник СБ – это НАША боевая единица, и он должен быть надёжным, как АК-47, быть преданным интересам организации и, в составе таких же, как и он, своих коллег, обязан обеспечивать защиту и безопасность компании на вверенном ему участке ответственности.

Не менее важный момент – это финансирование такого проекта. Здесь мы исходим из проверенной временем мудрости: – скупой платит дважды. Разумеется, этот проект затратный и общим знаменателем здесь будет считаться объективная оперативная необходимость и финансовая обоснованность всех элементов, входящих в процедуру особого регламента. Как и в обычных проектах, вскоре может возникнуть необходимость в «стендовых испытаниях». Тут к нам на выручку подойдут корпоративные стандарты и кадровая политика компании, подразумевающая оформление и подписание дополнительного соглашения к трудовому договору в части добровольного прохождения регулярного скрининга персонала на протяжении всей карьерной истории



DEPOSITPHOTOS.COM/ANDREYRPOPOV

каждого сотрудника, либо очередного соискателя. Поэтому исполнение особого регламента для кандидатов в СБ не будет слишком выделяться на общем фоне обеспечительных мер по формированию и поддержанию в коллективе корпоративных стандартов. Всу изложенное, на первоначальном стратегическом этапе, станет прочным фундаментом для реализации последующих мероприятий, входящих в процедуру особого регламента.

На втором этапе мы рассмотрим тактические способы и приемы, используемые в компаниях при подборе кандидатов в СБ. С самого начала, мы заявляем о том, что все проверочные действия со стороны работодателя в лице СЭБ, в обязательном порядке, должны носить легитимный характер и быть обоснованными. Современные правовые возможности и психодиагностические методики позволяют проводить такие мероприятия быстро, качественно, недорого и абсолютно безвредно для кандидата. Здесь стоит упомянуть о диспозиции ст.ст. 212 и 213, Трудового кодекса РФ №197-ФЗ от 30-12-2001 г., где в части «обязанности работодателя» сказано,

что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (работодатель обязан – авт.) 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, внеочередных медицинских осмотров... недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

В этом случае надо начинать с доступных и простых проверочных процедур, которые можно разработать по аналогии, например, с теми, что приведены в методических рекомендациях № 230-ФЗ от 03 декабря 2012 г. «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам». В тексте этого документа

сформулирован порядок предоставления кандидатом на государственную должность сведений о его доходах, расходах, об имуществе и т. д. Однако, мы предлагаем использовать эти рекомендации только частично, в несколько усеченном варианте, т. к. в данном ФЗ, речь идет о специальных субъектах, т. е. работниках госкомпаний (госкорпораций) включенных руководством в соответствующий антикоррупционный перечень, круг которых четко очерчен законом. Поэтому переработанный вариант выше указанных рекомендаций в виде анкеты, не нарушит права соискателя на открытое вакантное место в коммерческой организации. Заполняя такой документ любой кандидат на должность сотрудника СБ поймет, что неточность в его оформлении может повлечь за собой минимум – недоверие со стороны работодателя, максимум – отказ в приеме на работу.

После заполнения этой анкеты, разумеется, все изложенные в ней сведения перепроверяются СЭБ. И если возникли какие-либо сомнения или подозрения в нечистоплотности кандидата, в искажении представленных им сведений, то здесь применяем



следующий этап особого регламента, а именно, сомнительные моменты декларации мы обсуждаем со специалистом-профайлером, получаем от него четкие рекомендации, как и какие именно вопросы надо будет задать кандидату при очередной встрече, на что следует обратить особое внимание: – манера поведения, стиль изложения, невербальные реакции организма на «неудобные вопросы» и т. д.

Использование скрытого профайлинга оправдывает себя, если проводимая видеозапись общения с соискателем будет затрагивать ключевые вопросы:

- где ранее работал;
- были ли конфликты с руководством, какова их причина;
- чем конкретно занимался;
- о чем приврал (что приукрасил) в резюме;

● истинные причины, побудившие покинуть прежнее место работы и т. д.

То есть должно быть разумное сочетание разведпроса и скрытого профайлинга, когда мнение о кандидате будет формироваться не только из темы беседы, но и описанием реакций соискателя на проверочные (заранее согласованные с профайлером) вопросы. Естественно, что в структуру этих вопросов могут быть ненавязчиво вплетены и вопросы о соотношении доходов и расходов членов семьи, возможные долговые обязательства, возможное криминальное прошлое и т. д.

Видеосъемку нужно проводить гласно, предварительно объяснив причину такой необходимости, это будет иметь дополнительную психологическую нагрузку на кандидата, что, в конечном итоге, может отразиться и на результатах проверки, ко-

торые, возможно, будут трактоваться в пользу работодателя. Затем, эту видеозапись передаем профайлеру и получаем отчет с расшифровкой зафиксированных признаков обмана. Все предложенное, по своей сути, является концептом применения трансфера психотехнологий, в том случае, когда используя различные методы оперативной психодиагностики, можно быстро, эффективно, точно и достаточно дешево решить практически любую кадровую, либо оперативную задачу, оценить не только честность кандидата при его приеме на работу на ключевые позиции, но и проводить качественные служебные проверки, оперативно контролировать текущий уровень лояльности сотрудников компании, их благонадежность, вплоть до оценки остаточной лояльности работника при его увольнении. ●