

УДК 159.99

Хайтович Л.В.

магистрант

«Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОДДЕРЖАНИЯ
КОРПОРАТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Khaitovich L.V.

undergraduate

Moscow University for Industry and Finance "Synergy"

**PSYCHOLOGICAL CONDITIONS FOR MAINTAINING
CORPORATE SECURITY**

Аннотация: В статье анализируются основные психологические факторы эффективности корпоративной безопасности организации. Определяются особенности психологической составляющей корпоративной безопасности и роль системы управления персоналом в её обеспечении. Рассматривается современное состояние исследования проблемы психологической безопасности. Отмечаются наиболее уязвимые места в работе с персоналом компании, источники кадровых рисков.

Ключевые слова: психологическая безопасность, корпоративная безопасность, корпорация, управление персоналом.

Annotation: The article analyzes the main psychological factors of the effectiveness of the corporate security of the organization. The features of the psychological component of corporate security and the role of the personnel management system in its provision are determined. The current state of the study of the problem of psychological safety is considered. The most vulnerable places in the work with the personnel of the company, sources of personnel risks are noted.

Key words: psychological safety, corporate security, personnel management .

Безопасность человека является одной из базовых потребностей и включает в себя психологическое благополучие, жизнестойкость, устойчивость и защищенность личности. Психология корпоративной безопасности - прикладная отраслевая дисциплина, включающая в себя научные знания экономической, юридической, инженерной психологии, психологии труда в особых условиях и безопасности предпринимательской деятельности.

Обеспечение безопасности позволяет устойчиво функционировать любой корпорации и включает в себя: защиту законных интересов организации, охрану жизни и здоровья персонала, предотвращение хищений и уничтожение имущества, защиту от мошенничества сотрудников, утечку, искажение и уничтожение служебной информации.

Объект безопасности - это хозяйствующий субъект, союз, группа лиц в сфере предпринимательской деятельности, получившее обобщенное наименование «корпорация». Устойчивое и стабильное функционирование и развитие корпорации может быть достигнуто только с помощью специальных мер защиты - обеспечения корпоративной безопасности.

Субъекты корпоративной безопасности – это персонал, непосредственно занятый обеспечением безопасности: кризис-менеджеры, менеджеры по безопасности, менеджеры по персоналу, охранники, сотрудники информационно-аналитических отделов, системные администраторы и другой технический персонал, обслуживающий системы коммуникаций и линии связи компании.

Психология корпоративной безопасности - это совокупность определенных психологических приемов, методов, технологий, экспериментальных разработок, позволяющих комплексно решать задачи психологического обеспечения безопасности отдельной фирмы, организации и корпорации. Использование методов научной психологии применяется при отборе персонала фирмы, построении тактики

взаимодействия с бизнес-партнерами, конкурентами, криминальными структурами, при разрешении конфликтов внутри организации.

В настоящее время существуют несколько основных проблем психологии корпоративной безопасности. Например, это то, что психология корпоративной безопасности является новым направлением, существует небольшой объем исследований в этой области, а также необходимость совмещения в себе теоретических и практических аспектов из различных отраслей психологических знаний.

Актуальность исследования развития бизнеса позволяет сформировать определенную взаимосвязь между успешностью этого процесса и уровнем корпоративной безопасности. Объем исследований в области корпоративной безопасности в России с позиции процесса управления персоналом крайне мал, остается множество нераскрытых аспектов, тогда как бизнес-процессы усложняются при растущих объемах информации.

Основной предпосылкой внедрения психологических методов и приемов в систему корпоративной безопасности служит то, что человеческий фактор присутствует во всех сферах предпринимательской деятельности. Человеческий фактор – это наиболее уязвимый и наименее предсказуемый компонент. И именно он является определяющим надежностью всей системы. Различные модели поведения, психологические типы личности сотрудников напрямую оказывают влияние на возникновение различных видов угроз, опасностей и деструктивных воздействий в работе предприятия.

Распространение удаленной работы в период пандемии, привело тому, что в компаниях повысилась «слежка» за сотрудниками.

На основании исследования компании *Superjob*, на первом месте «слежки» со стороны руководства находится контроль переписки сотрудников, на втором месте – анализ личных профилей сотрудников в

социальных сетях. Такими методами руководство компаний стремится контролировать и анализировать лояльность сотрудников.

По мнению экспертов портала *rabota.ru* тоталитарный стиль корпоративной культуры часто практикуется в компаниях, где топ-менеджеры - бывшие военные. HR-служба опекает работников тотально, проводя постоянные тренинги, тимбилдинги, личные и профессиональные ассессменты. У сотрудника создается четкая корпоративная «матрица», которая постепенно вытесняет личное осознание. Такими сотрудниками легко управлять, и именно в таких организациях внутренняя безопасность находится на высоком уровне, однако продуктивность развития организации и человека в ней оказывается низкой, так как нравственные регуляторы деятельности «выключены».

Основная цель корпоративной безопасности заключается в обеспечении защиты компании от всевозможных угроз. Угрозы делятся на два вида – внешние и внутренние и также содержат человеческий фактор.

Необходимость иметь в штате высококвалифицированного корпоративного психолога поможет предотвратить риски взаимодействия компании, как с внешними угрозами, так и внутри корпорации. Начало работы с потенциальными партнерами необходимо подготовить не только со стороны службы безопасности корпорации, но и с психологической стороны. Участвуя в предварительных встречах, психолог может провести профессионально-психологическое изучение надежности партнера. На основании этих данных психолог составляет предварительный психологический портрет каждого участника встречи со стороны будущего партнера.

Внутренние угрозы влияют на устойчивость и выживаемость корпорации с позиции психологии корпоративной безопасности. Создание конфликтных ситуаций, разглашение конфиденциальных сведений, дискредитация систему управления компании, хищения, провокации – всё

это непосредственно связано с человеческим фактором, и являются психологическими условиями корпоративной безопасности.

Важная задача корпоративной безопасности – это изучение материалов социально-психологического исследования, позволяющего выделить индивидуальные и личностные характеристики сотрудников компании, клиентов, конкурентов и кандидатов на вакантную должность в организации и уровень их компетенции.

Показатели исследований и анализа психологической безопасности персонала служат направлениями для разработки программы по созданию психологической безопасности корпорации.

Понимание и высокое значение значения фактора корпоративности приводит к использованию в практике менеджмента исторически известных, но новых для современного бизнеса манипулятивных инструментов достижения и поддержания корпоративности в управлении персоналом. Формирование в корпоративном сознании «образа врага» - известный способ манипуляции, используемый для сплочения коллектива и корпоративности.

Учитывая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что кадровая безопасность должна быть выделена в отдельную важнейшую составляющую корпоративной безопасности. Подбор персонала, лояльность и контроль – вот три ключевых фактора, от которых зависит кадровая безопасность компании.

Исследования показывают, что отношение сотрудника к своей компании зависит от оплаты труда и мотивации, от отношений «человек-организация» и от чувства причастности, корпоративности.

Для минимизации кадровых угроз необходимо создать оптимальные условия для становления и развития у всех сотрудников представления об успехе, высоких достижениях, необходимых для развития личности,

организации и социума. Именно в такой компании сотрудники максимально лояльны, преданы и «корпоративно безопасны».

Важным аспектом является правонарушение корпоративной безопасности в виде мошенничества. На основании проведенных исследований компании *PricewaterhouseCoopers* самым распространенным видом мошенничества со стороны клиентов являются «откаты», связанные с получением и выплатой взятки. Самые тяжелые преступления совершаются именно сотрудниками самой компании – внутренними мошенниками. Согласно ответам респондентов по всему миру, внутренние мошенники составляют 55%, внешние – 40%.

В исследованиях компании *PricewaterhouseCoopers* были выявлены три основных фактора, обуславливающих экономические преступления, совершаемые мошенниками внутри организации: мотивация или давление внешних обстоятельств, самооправдание и возможность. Учитывая результаты исследования, можно с уверенностью рекомендовать руководству компаний уделять особое внимание кадровой безопасности. Грамотная политика руководства позволит значительно уменьшить убытки компании, связанные с действиями персонала.

Важность корпоративной безопасности ставит перед руководством компании задачи обеспечения устойчивой скоординированной работы персонала и защиты организации от внешних и внутренних угроз. Наиболее важным звеном корпоративной безопасности является система управления персоналом.

Необходимо еще раз отметить важность нахождения в штате корпоративного психолога, который поможет существенно снизить риски и угрозы как со стороны партнеров, так и со стороны персонала компании. Корпоративный психолог может решать бизнес-задачи благодаря системному подходу и работу с первопричиной, а не с симптомами кризисов в организации: работа с долгосрочной мотивацией,

эмоциональное выгорание, подготовка сотрудников к новой должности или принятие в команду нового сотрудника.

В зарубежной практике корпоративных психологов часто называют «on-site» консультантами. Например, в британском digital-агентстве Ribot существует психологический сервис. Каждый сотрудник имеет возможность четыре раза в месяц обсудить с психологом волнующие его вопросы в конфиденциальной обстановке. Проблемы могут быть как личными, так и могут быть связаны непосредственно с работой в компании. Но руководство компании никогда не узнает содержание этих консультаций у корпоративного психолога. Руководство определило, что возможность сотрудника поделиться, разобраться и получить помощь в разрешении внутренних проблем поможет как самому человеку, так и принесет пользу компании.

Использованные источники:

1. Бусыгина И.С. Организационно-деятельностные компоненты корпоративной безопасности организации // Вестник Гуманитарного университета. 2013. № 1 (1).
2. Кисляков П.А. Влияние стиля руководства на психологическую безопасность сотрудников организации // Современные исследования социальных проблем. 2018. № 4.
3. Киселева И.А. Экономическая и социально-психологическая безопасность предприятия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 5.