



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

18-19 июня
онлайн

HUMANCODE

**КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В
ЭПОХУ ТРАНСФОРМАЦИИ
БИЗНЕСА: КОМПЛЕКСНЫЙ
ПОДХОД К УДЕРЖАНИЮ
КЛЮЧЕВЫХ СОТРУДНИКОВ**

Вознова Анна

Анна Вознова



**Эксперт с 10-ти летним опытом в стратегическом HR,
управлении командами и кадровой безопасности.**

Психолог, дипломированный КПТ-терапевт, эксперт в области бизнес-психодиагностики и кадрового профайлинга.

Автор прикладной методики оценки кадров рисков и профилактики потери ключевых сотрудников.

Член Ассоциации полиграфологов России, Национальной Ассоциации полиграфологов.

Сопровождаю собственников и топ-менеджеров, как стратегический партнер, помогая сохранить силу бизнеса через людей.



КАДРОВЫЕ ТРЕНДЫ В ЦИФРАХ И ФАКТАХ

Дефицит работников в ключевых секторах достигнет к 2030 г. более 2,4 млн человек

Не более 11% российских компаний оценивают стоимость текучести персонала

Уровень годовой текучести в России – 20-25% от штатной численности

Прямые и косвенные затраты на замену одного технического специалиста -80% от его годового дохода

Прямые и косвенные затраты на замену ключевого сотрудника (лидера) достигают 150% - 200% от его годового дохода

Более 85% офисных сотрудников готовы работать на удаленке

Более 51% сотрудников регулярно активно ищут «смотрят» новую работу. Каждый второй сотрудник в зоне риска

Средний уровень вовлеченности персонала упал до 21%

Исследования Gallup



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ
HUMANCODE: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ БИЗНЕС-ПРАКТИКОВ

О КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА

1

Кадровая
безопасность -
стратегический
приоритет
бизнеса

2

Новые реалии
бизнеса в РФ –
трансформации
усиливают
кадровые риски

3

Инструменты
кадровой
безопасности –
как
предотвратить
потери бизнеса

4

Алгоритм
профилактики
текучести
персонала.
Авторский
подход

Кадровая безопасность – стратегический приоритет бизнеса

Стратегию, цели, ценности и культуру
компании формирует и транслирует
собственник, а реализует команда!

Кадровая безопасность – стратегический приоритет бизнеса

1. Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

2. Кадровая безопасность.

Просто о сложном. И почему это важно!

3. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.

Профилактика или преодоление

4. Кадровая безопасность в системе управления персоналом



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ

**HUMANCODE: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ БИЗНЕС-ПРАКТИКОВ**

Роль кадровой политики в системе управления персоналом

Кадровая политика – зеркало компании!

Кадровая безопасность — это совокупность мер, направленных на защиту организации от внутренних и внешних угроз, связанных с персоналом.

Кадровая безопасность обеспечивает стабильность и защищенность организации от внутренних угроз, что важно для реализации кадровой политики в полном объеме.

Кадровая политика — это стратегия и принципы управления персоналом, определяющие подходы к найму, развитию, мотивации и удержанию сотрудников.

Она формирует корпоративную культуру и влияет на уровень лояльности и ответственности работников.



Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

- **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ЭТО ЯДРО СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.**
кадровая политика создает основу для формирования системы кадровой безопасности: она определяет принципы работы с персоналом, их развитие и контроль за соблюдением стандартов безопасности.
- **ОСОЗНАННОЕ УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО ПРИ ОСОЗНАННОМ ВЫБОРЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **ВСЕ КАДРОВЫЕ ПРОЦЕССЫ (ОТ НАЙМА ДО УВОЛЬНЕНИЯ) В КОМПАНИИ БУДУТ ПРОХОДИТЬ РОВНО ПО ТОМУ СЦЕНАРИЮ И С ТЕМ ИТОГОМ, КАКОЙ ТИП КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЫБРАН В ДАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
- **БЕЗ ГЛУБКОГО ПОГРУЖЕНИЯ И УЧАСТИЯ РУКОВОДСТВА КОМПАНИИ ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НЕВОЗМОЖНО**

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВОЙ
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИНСТРУМЕНТОВ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**



Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

НЕМНОГО ВАЖНОЙ ТЕОРИИ

Типы кадровой политики:

По уровню влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию

- ❖ пассивная
- ❖ реактивная
- ❖ превентивная
- ❖ активная

По степени открытости организации по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава:

- ❖ открытая
- ❖ закрытая



Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

Пассивная – «тушим пожары».

Для такой КП характерно:

- ✓ у руководства организации отсутствует чётко выраженная программа действий в отношении персонала
 - ✓ кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий.
 - ✓ HR- департамент не имеет прогноза потребности в персонале
 - ✓ HR- департамент не располагает средствами оценки персонала
 - ✓ нет четко сформированной HR-аналитики, максимум это информационная справка о персонале без соответствующего анализа кадровых проблем и причин их возникновения
 - ✓ диагностика кадровой ситуации в целом отсутствует.
 - ✓ **Основные трудности возникают из –за того, что руководство работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, не делая попыток понять причины и их возможные последствия.**
- Кадровые риски: высокая и неуправляемая текучесть кадров**



Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

Реактивная- «диагностика и действия»

Для такой КП характерно:

- ✓ руководство компании осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих перед организацией задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду)
- ✓ руководство компании готово и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем.
- ✓ руководство предприятия принимает меры по локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем.
- ✓ HR –департамент располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи.
- ✓ В программах развития предприятия кадровые проблемы выделяются и рассматриваются специально, намечаются пути их решения

Основные трудности возникают при среднесрочном прогнозировании.

Кадровые риски: Стress и демотивация сотрудников, потеря репутации и доверия как работодателя



Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

**Превентивная – «всегда есть план
Б, но нет индивидуального
подхода»**

Для такой КП характерно:

- ✓ руководство компании в состоянии спрогнозировать развитие ситуации с персоналом, и в случае недостатка ресурсов на оказание влияния на персонал.
 - ✓ HR –департамент располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период
 - ✓ В программах развития организации содержатся краткосрочные и среднесрочные прогнозы потребности в кадрах (качественные и количественные)
 - ✓ сформулированы задачи по развитию персонала.
Основная проблема таких организаций – разработка целевых кадровых программ.
- Кадровые риски: низкая адаптация персонала к изменениям, саботаж, недоверие к изменениям.**



Роль кадровой политики в системе управления персонала

Кадровая политика – зеркало компании!

**Активная – «когда все все знают,
осталось только правильно
реализовать»**

Для такой КП характерно:

- ✓ Руководство компании имеет прогноз развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал. Есть синергия между целями и средствами их реализации
 - ✓ HR-департамент способен разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды.
 - ✓ Основная трудность, если основные цели и ценности не только провозглашены, но и разработаны средства и приёмы достижения оптимального состояния кадрового потенциала и определены результаты от применения новшеств. Нужно сделать выбор: Рационально (осознанно) или нерационально (авантюрно)
- Кадровые риски: высокие затраты на обучение и развитие персонала, трудности в подборе соответствующих уровню кандидатов, выгорание.**



ПОКАЗАТЕЛЬ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ВХОДИТ В ТРОЙКУ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ, НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЁННЫХ КРИТЕРИЕВ, А ТАКЖЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТАБИЛЬНОСТИ И ЦЕЛОСТНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ



ОТ ТОГО КАКОЙ ТИП КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЫБЕРЕТ КОМПАНИЯ ЗАВИСЯТ СТОИМОСТЬ И КАЧЕСТВО НАЙМА, ЛОЯЛЬНОСТЬ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ, ИХ ПРОДУКТИВНОСТЬ И КАК СЛЕДСТВИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТЕКУЧЕСТИ

НЕТ ИДЕАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ,
НО ВАЖНО ПОМНИТЬ, ЧТО
ПРАВИЛЬНЫЙ (АДЕКВАТНЫЙ) ВЫБОР КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ПОЗВОЛИТ ПРИВЛЕЧЬ И УДЕРЖАТЬ ВЫСОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ И
ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ

ВОПРОС НА ПОДУМАТЬ:



Как вам наша кадровая
политика, дорогой сотрудник?

А КАКАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В
ВАШЕЙ КОМПАНИИ?....

Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности.

Профилактика или преодоление



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ
**HUMancode: современные технологии
оценки человека для бизнес-практиков**

Какие факторы приводят к риску потери персонала

Удержание кадров...

Угрозы внешнего характера

- ✓ у конкурентов лучше мотивационные составляющие: Hr – брэнд, соц.условия, уровень оплаты труда, экосреда;
- ✓ на работников проводится давление извне : хантинг прямой, хантинг руками ушедших сотрудников;
- ✓ сотрудники попадают в различные виды зависимости: наркотики, алкоголь, игровая и т.д;
- ✓ инфляционные процессы протекают быстрее, чем происходит перерасчет заработной платы.

Угрозы внутреннего характера

- ✓ некачественном отборе кандидатов при приёме на работу;
- ✓ в слабой системе организации адаптации обучения;
- ✓ несоответствующем уровне квалификации персонала;
- ✓ отсутствие чётких правил для пересмотра зп- когда все на ручнике;
- ✓ в проведении неграмотной кадровой политики
- ✓ снижение дисциплины
- ✓ изменение ресурсности
- ✓ снижение лояльности, вовлеченности
- ✓ конфликтность



ФАКТЫ В ЦИФРАХ

Согласно исследованиям и отчетам российских ИТ-компаний и аналитических агентств, средняя стоимость утечки данных в России составляет от 10 до 50 миллионов рублей за инцидент.

крупные утечки могут обойтись компаниям в 100 миллионов рублей и более, особенно если речь идет о конфиденциальных данных топ-менеджмента или стратегической информации

Основные составляющие затрат

Финансовые потери: штрафы, компенсации, судебные издержки – от нескольких миллионов до десятков миллионов рублей.

Репутационные потери: снижение доверия клиентов и партнеров, что может привести к снижению доходов на 10–30% в долгосрочной перспективе.

Восстановление систем и данных: расходы на расследование, устранение уязвимостей, внедрение новых мер безопасности – от 5 до 20 миллионов рублей.

Юридические расходы: штрафы за нарушение законодательства о защите персональных данных (например, ФЗ-152) могут достигать нескольких миллионов рублей.



Кадровая безопасность

в системе управления персоналом

Задача:

- Защита интеллектуальной собственности и конфиденциальных данных
- Обеспечение стабильности и устойчивости бизнеса
- Поддержание репутации компании
- Соответствие требованиям законодательства
- Повышение уровня корпоративной культуры и лояльности сотрудников
- Минимизация финансовых потерь
- Обеспечение долгосрочной конкурентоспособности

Результат:

- Обеспечивает сохранность важной информации, которая является конкурентным преимуществом компании.
- Минимизирует риски внутренних и внешних угроз, предотвращая возможные кризисы и потери.
- Надежная кадровая безопасность укрепляет доверие потенциальных кандидатов клиентов, партнеров, инвесторов.
- Соблюдение правил по защите данных и трудового законодательства предотвращает штрафы и судебные разбирательства.
- Создает безопасную рабочую среду, что способствует удержанию талантов и мотивации персонала.
- Предотвращает убытки от неуправляемой текучести, мошенничества, утечек информации или штрафных санкций
- Стратегическая защита кадровых ресурсов позволяет компании развиваться и адаптироваться к изменениям рынка новым реалиям



ВОПРОС НА ПОДУМАТЬ:

Стратегия на людях или
вера в авось?

Выстроена ли в вашей компании
система кадровой безопасности?

“

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ - ЭТО НЕ
ПРОСТО ЗАЩИТА, А СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
ДРАЙВЕР РОСТА И СТАБИЛЬНОСТИ
КОМПАНИИ



О КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ
**HUMancode: современные технологии
оценки человека для бизнес-практиков**



**Новые реалии бизнеса в РФ –
трансформации усиливают
кадровые риски**

Новые реалии бизнеса в РФ.

Трансформации усиливают кадровые риски

1

Геополитическая турбулентность и санкционное давление

- Уход иностранных игроков, смена поставщиков, нестабильность рынка;
- Повышенная уязвимость стратегической информации компании – риски утечек, лояльность ключевых сотрудников под вопросом;
- Миграция – рост числа «переезжающих» создает трудности в адаптации;

2

Цифровизация и удаленка

- Массовый переход на удаленный или гибридный формат работы – размытие контроля;
- Рост рисков: риск невидимого увольнения, утечек, саботажа;
- Риск искажения баланса системы доверия и контроля. новые вызовы

3

Дефицит квалифицированных управленцев и специалистов

- Увеличился ценник на « ключевых»
- Удержание сотрудников это уже не функция это вопрос выживания
- Конкуренция за квалифицированные кадры

4

Изменение законодательства

- Рост регуляторной нагрузки на бизнес(постоянные оправки в ТК РФ)- нарушения, штрафы, суды
- Ужесточение правил с ПД (персональными данными)
- Юридическая уязвимость в ситуациях конфликтов



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ

HUMANCODE: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ БИЗНЕС-ПРАКТИКОВ

Новые реалии бизнеса в РФ.

Трансформации усиливают кадровые риски

Что усиливает кадровые риски сегодня?

- быстрая трансформация логистики, ИТ, производства
- рост зарплатных ожиданий и конкуренция за таланты
- повышенная нагрузка на ключевых сотрудников
- прозрачность и активность рынка headhunting;
- готовность кандидатов менять работу и «не терпеть»
- сложно верифицировать лояльность и вовлеченность персонала в условиях удаленного или гибридного формата работы
- переход от операционного к антикризисному и проектному управлению - «все на бегу», без оценки кадровых и финансовых последствий. **Ошибка на уровне команды=ошибке на уровне стратегии.**
- рост внутреннего напряжения в компании – сотрудники работают в условиях стресса и неопределенности, работа на уровне выживания, а не мотивации, накаляются скрытые конфликты, демотивация
- Недостаточно накопленной прогностически корректной кадровой аналитики



Кадровые риски.

Хвост виляет собакой или собака хвостом

- 1. Недостаточный или неправильный подбор персонала** – риск найма неподходящих сотрудников, что снижает эффективность работы и увеличивает текучесть кадров.
- 2. Высокая текучесть кадров** – потеря ключевых специалистов, что ведет к росту затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников.
- 3. Недостаточная мотивация и низкий уровень вовлеченности** – снижение производительности, ухудшение качества работы и рост конфликтных ситуаций.
- 4. Проблемы с управлением конфликтами** – внутренние разногласия, саботаж, ухудшение командного климата.
- 5. Нарушение трудовой дисциплины** – прогулы, опоздания, несоблюдение правил внутреннего распорядка.
- 6. Несоблюдение требований законодательства о труде и персональных данных** – штрафы, судебные разбирательства, репутационные потери.
- 7. Недостаточная подготовка и развитие персонала** – снижение конкурентоспособности компании из-за отсутствия квалифицированных кадров.
- 8. Риск утечки конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности** – внутренние или внешние угрозы безопасности данных.
- 9. Проблемы с управлением изменениями и адаптацией сотрудников** – сопротивление изменениям, снижение эффективности при внедрении новых процессов.
- 10. Кадровая дискриминация и несправедливое отношение** – риск судебных исков и ухудшения репутации компании.
- 11. Низкая корпоративная культура и моральный климат** – снижение лояльности, рост конфликтов и текучести.
- 12. Риск профессиональных ошибок или халатности сотрудников** – возможные финансовые потери или ущерб репутации.
- 13. Отсутствие системы оценки эффективности труда** – несправедливое вознаграждение, демотивация.
- 14. Проблемы с управлением удаленными сотрудниками** – снижение контроля, сложности в коммуникации и мотивации.



-3 и главный вызов бизнесу

1. Уход ключевых сотрудников и управленцев
2. Повышенная конкуренция за опытные кадры
3. Риск саботажа, утечек данных, токсичного поведения, эмоционального выгорания и демотивации

Главный вызов: не просто удержать людей, а удержать вовлеченность и управляемость, удержать лидеров и экспертов, удержать квалификацию и опыт.

HR это не кадровик, это стратег и риск-менеджер





Управление рисками позволяет качественно прогнозировать и предупреждать текучесть персонала и удерживать ценные кадры и сохранять финансовые ресурсы бизнеса.



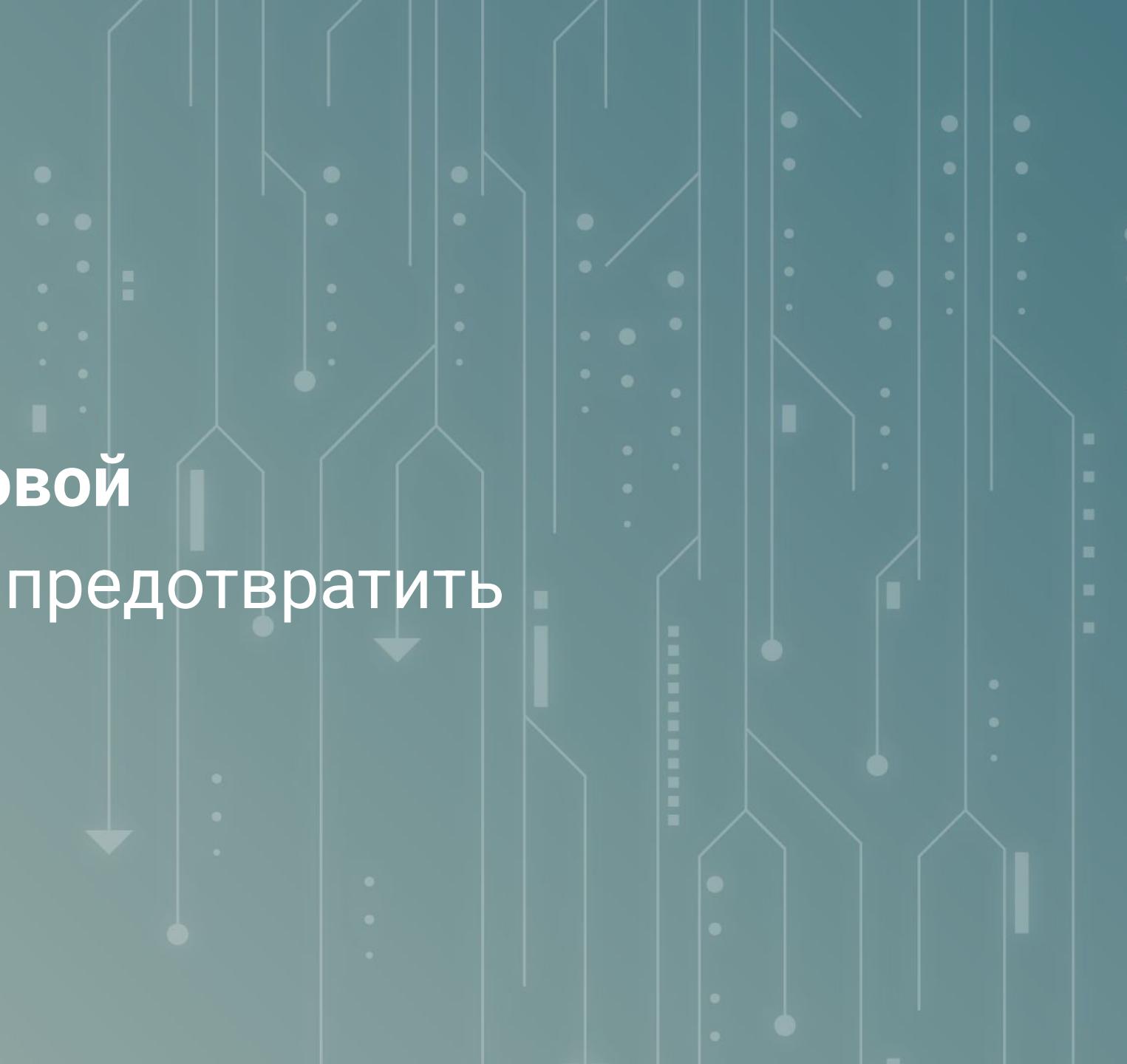
О КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ
**HUMancode: современные технологии
оценки человека для бизнес-практиков**

Инструменты кадровой безопасности – как предотвратить потери бизнеса



“

Что будет, если завтра уйдёт
ключевой сотрудник?
Что мы теряем?

Инструменты кадровой безопасности.

Диагностика, прогнозирование, профилактика

Инструменты СБ

- проверка кандидатов и сотрудников на благонадежность
- специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа
- кадровый профайлинг
- наблюдение

Персонал, уход ключевых сотрудников

Информация – утечки/сливы

Репутация – HR- бренд

Эффективность и производительность

Финансовые потери-штрафы, хищения, порча имущества

Инструменты HR

- аудит кадровых рисков
- диагностика структуры влияния,
- оценка персонала
- исследования удовлетворенности и вовлеченности
- интервью
- наблюдение
- опросы
- кадровый профайлинг
- корпоративный психолог
- система наставничества





О КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ
**HUMancode: современные технологии
оценки человека для бизнес-практиков**

**Алгоритм профилактики текучести
персонала и удержания ключевых
сотрудников**

Авторский подход

Алгоритм профилактики текучести персонала и удержания ключевых сотрудников

Авторский подход

**РИСКИ УТРАТЫ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА**

- ✓ ПРИ ПОДБОРЕ
- ✓ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- ✓ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОНФЕРЕНЦИЯ
HUMancode: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ БИЗНЕС-ПРАКТИКОВ

Алгоритм профилактики текучести персонала и удержания ключевых сотрудников

Авторский подход

РИСКИ УТРАТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА *в процессе трудовой деятельности* (угрозы)

- ИЗМЕНЕНИЕ РЕСУРСНОСТИ
- СНИЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
- СНИЖЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ
- КОНФЛИКТНОСТЬ
- ОШИБОК АДАПТАЦИИ И
ОБУЧЕНИЯ



Алгоритм профилактики текучести персонала и удержания ключевых сотрудников

Авторский подход

РИСКИ УТРАТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА

- Угроза
- Уязвимость (событие)
- Уровень уязвимости (высокий, средний, низкий)
- Зона риска
- Формирование карты «Жизненного цикла сотрудника»
- Профилактика



Алгоритм профилактики текучести персонала и удержания ключевых сотрудников

Разбор

СНИЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- Уязвимость (событие)
- Уровень уязвимости (высокий, средний, низкий)
- Зона риска (красная, желтая, зеленая)
- Оценка для КЖЗ
- Профилактика



Алгоритм профилактики текучести персонала и удержания ключевых сотрудников

Разбор

СНИЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- Снижение активности рабочего времени
- Непрофильная активность (семья, бизнес, иное)
- Использование ресурсов компании в личных целях
- Просмотр непрофильного контента
- Употребление запрещенных веществ и иное девиантное поведение
- Отклонение от целей командировки
- Увеличение авралов и перебоев в работе
- Нарушения ПВТР
- Нарушение регламентов, инструкций и иных правил ЛНА
- Нерациональное использование рабочего времени (сплетни, токсичность, конфликты)
- Побуждение других к нарушению. Саботаж
- Увеличение кол-ва больничных. Отгулов, отпусков за свой счет



И В ЗАКЛЮЧЕНИИ:

**Проведите аудит: оцените текущие кадровые
риски**

**Внедрите ключевые инструменты кадровой
безопасности и кадрового профайлинга**

**Сделайте кадровую безопасность частью
корпоративной стратегии**

**Профиль спикера на сайте
Академии социальных
технологий**

