

УДК 658.01(075.8)

ББК 65.291.6

А66

Рецензенты:

А. В. Дубровский – профессор кафедры гуманитарных, математических и естественно-научных дисциплин Пермского филиала РАНХиГС при Президенте РФ, доктор педагогических наук, профессор;

Н. Б. Акатов – профессор кафедры менеджмента и маркетинга ПНИУ, доктор экономических наук, доцент.

Андруник А. П.

А66 Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие / А. П. Андруник; М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. – 508 с.

ISBN 978-5-394-04398-7

В учебном пособии представлены теоретико-методологические основы и практические вопросы анализа, оценок формирования, использования и развития системы кадровой безопасности организации с применением инновационных технологий управления персоналом.

Разработанная авторами концепция превентивной кадровой политики, сформулированная классификация инновационных технологий управления персоналом, представленные авторские методики оценки уровня развития кадровой безопасности (определение уровня дисциплинированности персонала; риска проявления им девиантного поведения; степени личностной ориентации руководителей и их общей готовности к реализации превентивной кадровой политики) опираются на теоретико-методологические положения общей теории систем, объединяют понятийно-категориальный аппарат личностно ориентированной и превентивной педагогики, архитектуру превентивной кадровой политики, технологию подготовки руководителей к превентивному управлению персоналом с девиантным поведением и его методическое обеспечение.

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), специальностям «Экономическая безопасность», «Таможенное дело». Издание адресовано также руководителям организаций, служб управления персоналом предприятий любой организационно-правовой формы, государственных и муниципальных органов управления; организаций, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; специалистам службы занятости и социальной защиты населения, кадровых агентств.

ISBN 978-5-394-04398-7

© Андруник А. П., Руденко М. Н.,
Суглобов А. Е., 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	6
----------------	---

Часть I. ПРЕВЕНТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Глава I. СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

ПЕРСОНАЛОМ	13
1.1. Персонал организации как объект управления	13
1.2. Элементы концепции управления персоналом	17
1.3. Методология управления персоналом	20
1.3.1. Принципы управления персоналом	20
1.3.2. Стили и методы управления персоналом	31
1.4. Система управления персоналом	43
1.5. Технология управления персоналом	63
1.6. Дифференциация кадровой политики организации	65

Глава II. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

ПЕРСОНАЛА	68
2.1. Поведение как свойство индивида	68
2.2. Понятие «социальная норма»	70
2.3. Понятие «девиантное поведение»	78
2.4. Типы девиантного поведения персонала	81
2.4.1. Агрессия и агрессивное поведение	81
2.4.2. Делинквентное поведение	83
2.4.3. Зависимое поведение	85
2.4.4. Суицидальное поведение	88

Глава III. ПРЕВЕНТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

В ОРГАНИЗАЦИИ	94
3.1. Основные причины девиаций в поведении персонала и условия их проявления	94
3.2. Закономерности превентивного управления персоналом	112
3.3. Принципы превентивного управления персоналом	122
3.4. Методическое обоснование превентивного управления персоналом ...	133
3.5. Прогностическая модель системы превентивного управления персоналом	163
3.6. Возможности превентивного менеджмента персонала в превентивной кадровой политике организации	186

Часть II. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО АУДИТА И АССЕСМЕНТА ПЕРСОНАЛА

Глава I. КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ

ТРАДИЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1.1. Организация кадрового аудита	195
1.2. Организация отбора и проверки кандидата на работу	207
1.3. Подбор и расстановка кадров	247
1.4. Проверка пригодности персонала для работы в организации	259
1.5. Формирование надежности персонала	264
1.5.1. Психофизиологические особенности стадий работоспособности персонала	264
1.5.2. Психологические факторы моральной уязвимости персонала	265
1.5.3. Предупреждение и выявление ненадежности персонала	272
1.5.4. Формирование лояльности кандидатов и персонала	279

Глава II. АССЕСМЕНТ ПЕРСОНАЛА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДИАГНОСТИКИ КАДРОВ

2.1. Ассесмент персонала: понятие и сущность	285
2.1.1. Выработка критериев экспресс-оценки персонала	291
2.1.2. Критерии оценки должностей руководителей, ИТР и других служащих	295
2.1.3. Критерии оценки рабочих профессий	297
2.2. Правовое обеспечение процедуры оценки персонала	298
2.3. Прогнозирование девиантного поведения персонала	301
2.4. Психолого-педагогическая диагностика девиантного поведения персонала	316
2.5. Типология персонала с девиантным поведением	321
2.6. Примеры оценочных чек-листов для оценки деловых качеств персонала	337
2.6.1. Пример чек-листа для оценки деловых качеств начальника финансового отдела	337
2.6.2. Пример чек-листа предварительной оценки деловых качеств главного инженера	341
2.6.3. Пример чек-листа предварительной оценки деловых качеств кассира	345

2.6.4. Пример чек-листа предварительной оценки деловых качеств диспетчера	347
2.6.5. Матрица компетенций для определения уровня развития качеств руководителя организации.....	376
2.7. Формулирование организационных выводов	376
Глава III. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	379
3.1. Учет противоречий в функционировании системы управления персоналом	379
3.2. Совершенствование системы подготовки руководителей к превентивному управлению персоналом с девиантным поведением ..	391
3.3. Реализация программы совершенствования системы управления персоналом	420
3.3.1. Препятствия на пути осуществления изменений в сфере управления персоналом.....	420
3.3.2. Порядок внедрения изменений в систему управления персоналом	431
3.3.3. Преодоление сопротивления персонала переменам	434
Глава IV. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	442
4.1. Этапы и содержание проектной части совершенствования деятельности персонала	442
4.2. Основные направления и показатели, используемые при проведении аудита персонала	449
4.3. Оценка социальной и экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом.....	459
4.3.1. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом	461
4.3.2. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом	467
Заключение	500
Список источников и литературы	503