

МИНИМИЗАЦИЯ РИСКОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИЯХ И СОКРАЩЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Кулик Анна Валерьевна
Президент НИЦКБ
Эксперт-профайлер



НИЦКБ

www.srccs.su



На этапе **ПРИЕМА ПЕРСОНАЛА** необходимо в кадровой документации прописать (на собеседовании проговорить) и создать для служб безопасности возможности для маневра в расследовании.

НАПРИМЕР:

- ✓ назначение полиграфа/плановой проверки
- ✓ возможность выемки и анализа данных с корпоративных устройств (техника оформленная на компанию)
- ✓ демонстрация кейсов, пояснение «тона сверху»
- ✓ разработка соглашения о конфиденциальности (о не разглашении) и сопутствующие положения



КОНФЛИКТНЫЕ УВОЛЬНЕНИЯ: РИСКИ, ОСОБЕННОСТИ, ПРАКТИКИ

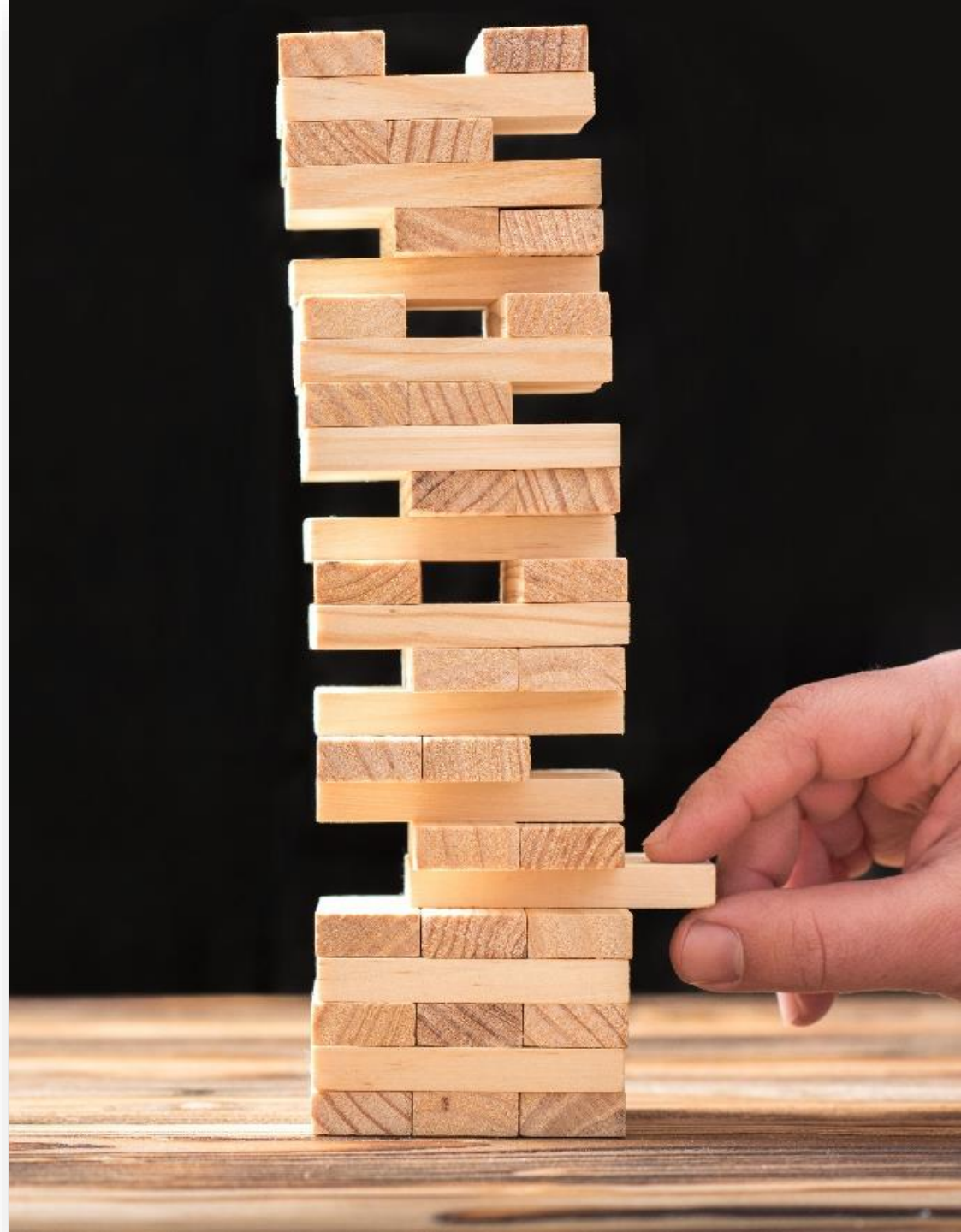
Если человека нельзя уволить, это еще не значит, что ему нельзя помочь...



Острые **КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ** в
процессе увольнений возникают
в 17-22% случаев

ОСНОВНЫЕ РИСКИ ДЛЯ КОМПАНИИ

- ✓ Инсайдерство
- ✓ Репутационные
- ✓ Проверки контролирующих органов
- ✓ Потеря лояльности коллектива
- ✓ Всплеск нарушений



АНОНИМНЫЕ ПИСЬМА

- ✓ Это реакция на что-то: поменялся руководитель, условия, попытка вернуть старое;
- ✓ Отправляются в выходные не с рабочего места (из дома, общественных мест);
- ✓ Меньшинство пользуется анонимайзерами;
- ✓ Большинство проблем возникает из-за отсутствия своевременной реакции, на многие письма не обращают внимания;
- ✓ Человек пишет от безысходности, его не воспринимают;
- ✓ Пишут без редактуры, как правило после «последнего пельменя».



КАК РЕАГИРОВАТЬ?

- ✓ Оцените важность информации в письме или обращении (подробности, конкретика, эмоциональное состояние);
- ✓ Не уделяйте внимание инциденту на публике, постарайтесь минимизировать распространение;
- ✓ Иногда отсутствие реакции будет провокацией на дополнительные действия (особенно при обиде);
- ✓ Какие были события в последние 2-3 недели, какие были системные изменения?



МИНИМИЗАЦИЯ РИСКОВ И ПРОФИЛАКТИКА

1. Возникает «Дилемма заключенного» - навредить на любые ответные действия или на эмоциях
2. Теория «Разбитых окон» - допущение мелких нарушений ведет к более крупным
3. Прогнозирование рисков на этапе приема, с учетом должности



ЧТО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ?



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ

- ✓ Соц.сети и корпоративная разведка
- ✓ Психоллингвистика и графология
- ✓ Мотивы, поведение и мышление
- ✓ Оценка благонадежности



СБОР И АНАЛИЗ ЦИФРОВЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ

- ✓ Поиск возможных соучастников
- ✓ Аффилированность
- ✓ Данные для расследования



АУДИТ ЮРИДИЧЕСКОЙ И КАДРОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

- ✓ Анализ и предотвращение возможных рисков на этапе приема кандидата и в случае возникновения конфликтов
- ✓ Минимизация репутационных рисков при увольнении



ПРОВЕДЕНИЕ ПЛАНОВЫХ ИНТЕРВЬЮ

- ✓ Для мониторинга атмосферы в коллективе
- ✓ Предотвращение зарождения репутационных рисков
- ✓ Анализ/карта слухов, работа с горячей линией.



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

Анна Кулик – президент НИЦКБ,
эксперт-профайлер

kulik@srccs.su

Personal.srccs.su – ход исследования
по конфликтным увольнениям



ПОДБИРАЕМ КЛЮЧИ К ЛЮДЯМ

НИЦКБ

www.srccs.su

