Федеральное агентство по образованию Российской Федерации

Южно-Уральский Государственный Университет

Международный факультет

Кафедра «Международный менеджмент»

**Контрольная работа**

по дисциплине: «Креативный менеджмент »

тема: «Воровство как элемент поведения сотрудников. Способы борьбы и недопущения воровства как явления»

Челябинск,

2010

**Введение**

*Суфийская притча:*

*Вор проник в дом суфия, но ничего там не нашел. Когда он уходил, дервиш заметил его разочарование и бросил ему вслед одеяло, которым укрывался, чтобы тот не ушел с пустыми руками.*

Воровство с точки зрения психологических основ — явление комплексное. Воровали всегда и, наверное, будут воровать еще очень долго, если, конечно, когда-нибудь человечество не проникнет в тайны человеческой психики и не сможет раз и навсегда заблокировать участки головного мозга, ответственные за инстинктивное поведение. Но это уже больше из области фантастики, чем из научной сферы. Не поняв психологических механизмов воровства, нельзя эффективно бороться с ним.

Воровство, как скрытое присвоение чужого, относится к тем формам социального поведения человека, которые являются прорывом инстинктов сквозь заграждения общественных запретов в человеке: права, морали, религии. Это как агрессивность и насилие в разнообразных формах и проявлениях, полигамия в сексуальных отношениях, инцест, эгоизм и некоторые другие. Воровство сотрудниками организации явление далеко не редкое, да и масштабы порой поражают воображение. В данной контрольной работе мы рассмотрим причины происхождения воровства как явления, так и способы борьбы.

\*\*\*

В организации, где люди добровольно объединяются для достижения совместными усилиями общеорганизационных и одновременно личных целей, действуют многочисленные правила, нормы, предписания, без которых недостижимы совместные результаты. Эти предписания и нормы могут быть письменными и устными, индивидуальными и групповыми, общеорганизационными и более высокого уровня. Их нарушение, естественно, вызывает сбои в деятельности организации, вредит ей. Формы поведения, связанные с нарушением норм, предписаний, дисциплинарных рамок, называются **деструктивными формами** поведения. Разновидностей деструктивной формы поведения довольно много. При несоблюдении норм права мы говорим о **противоправном поведении.** Обычно проявления такого поведения должны преследоваться по закону, Распространенная форма деструктивного поведения в отношении организации и общих целей — **административно-управленческое:** злоупотребление в личных целях своими правами и полномочиями, их превышение, невыполнение прямых обязанностей. Некоторые работники реализуют на предприятии свои асоциальные привычки и склонности, демонстрируют осуждаемые обществом формы поведения; в этом случае можно говорить об **отклоняющемся, девиантном поведении.**

**Девиантное (отклоняющееся) поведение** — действия, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе (социальной группе) нормам и ожиданиям и приводящие нарушителя к изоляции, лечению, исправлению или наказанию. Основными видами девиантного поведения являются преступность, алкоголизм, наркомания, самоубийства, проституция. Применительно к организации, правомерно отнести к девиантному поведению мошенничество, воровство.

**Критерием измерения поведения личности** являются ценности, нормы, правила, ожидания, представления других, группы, общности, общества. В нашем случае — это ценности, нормы, правила, ожидания, представления организации как общности людей, имеющих цель совместного производства продукции, благ, оказания услуг. Поскольку нормы и правила, действующие в обществе, являются живым и динамичным явлением, имеют конкретно — исторический характер, носят отпечаток субъективизма и избирательности, постольку зачастую критерии «нормальности поведения» бывают размыты, нормы поведения в разных группах противоречат друг другу («Закон — что дышло: как повернул, так и вышло»). Человек постоянно пребывает в состоянии нравственного выбора, решает проблемы нравственного характера. В этих условиях важнейшей задачей общества является работа над совершенствованием и повышением действенности нравственных норм существования, обеспечение «стержня», определяющего нравственное здоровье общества.

**Криминологическая характеристика личности расхитителей имущества**

По мнению российских ученых, включает такие элементы, как нравственная позиция, ориентированная на стяжательство, нетрудовые способы приобретения благ, самоуспокоение и самооправдание, завышение своих потребностей, стремление к накопительству, пьянству, разврату, азартным играм; эгоизм, зависть, распущенность, неумение противостоять ситуации соблазна, а у крупных расхитителей маскировка под активную общественную жизнь, практика двойной жизни, двойной морали. Кроме того, называются многочисленные причины и условия совершения преступлений (корыстные мотивации; негативная социализация; референты, образцы для подражания — дельцы и иные представители красивой жизни, образ которых формируется СМИ; объективные условия — нарушения и недостатки в учете, охране, хранении, подборе персонала; недоработки правоохранительных органов и др.)

**Воровство как преступление** заключается в овладении государственным, общественным или личным имуществом путем обмана или злоупотребления доверием. По мнению американских ученых, существует так называемый «треугольник мошенничества». Авторы исходят из того, что *каждый человек,* способен совершить воровстство, нужно только, чтобы он оказался в соответствующей ситуации. Три элемента, образующие в совокупности так называемый треугольник мошенничества и определяющие мотивацию и возможность для его совершения, представляют собой: 1) давление финансовых обстоятельств; 2) возможность совершить и некоторое время скрывать акт воровства; 3) способность оправдать это действие.

Рис. 1 Треугольник мошенничества

Виды давления внешних обстоятельств, вынуждающие идти на сотрудника на кражу, могут быть разбиты на 4 группы:

1) финансовое давление (жадность, жизнь не по средствам, крупные долги, большие финансовые потери, неожиданная потребность в деньгах);

2) давление пороков и пагубных пристрастий (приверженность к азартным играм, наркотикам, алкоголю, дорогим удовольствиям);

3) давление обстоятельств, связанных с работой (кажущаяся недооценка своих успехов, чувство неудовлетворенности от работы, боязнь ее потерять, невыдача премиальных, ощущение несправедливости в оплате);

4) прочие виды давления внешних обстоятельств (жена или муж настаивает на более шикарном образе жизни, желание досадить всей системе, желание совершить «идеальное» преступление).

**Стремление удовлетворить свои потребности.** В основе любой активности человека (в том числе и воровства) лежат неудовлетворенные потребности человека. Материальная нужда (с точки зрения этологии (биологической науки, изучающей поведение животных в естественных условиях) она может быть обозначена, как комплекс реакций инстинкта самосохранения) — очень сильный, стабильный и болезненный возбудитель человеческой активности. Обычно человек удовлетворяет свои потребности, добывая необходимое. Однако в широком контексте труд — это тяжелое, необходимое занятие. Возможно, правы были классики, утверждая, что труд создал человека. Но труд всегда был и во многом остается необходимостью, а не радостью. Это не значит, что человек не получает удовольствия от труда. Деятельность, особенно творческая и высокопрофессиональная, может приносить удовлетворение, может становиться своеобразным наркотиком, без которого человек не мыслит жизни. Здесь же мы имеем в виду труд как необходимость, не всегда желаемый процесс. Именно в этом аспекте воровство является проявлением стремления избавиться от этой необходимости и получить необходимые ресурсы, пускай чужие, без труда в привычном понимании.

То, что воровство является естественным (с точки зрения психологических механизмов, а не права или морали!) стремлением в поведении человека, наглядно демонстрирует поведение малолетних детей. Ребенок поступает естественно, в соответствии со своими желаниями, когда забирает чужую игрушку и прячет в карман. Для него это спонтанное действие — просто взять и пользоваться, особенно если у него такой игрушки нет. Это потом взрослые ему объяснят, почему так нельзя делать. Вначале ребенок никак не может понять, «почему нельзя».

З. Фрейд, основатель психоанализа, писал: «деление психики на сознательное и бессознательное дает возможность понять важные патологические процессы в душевной жизни». Несомненно, человек имеет власть над своим побуждением к движению, поведению, однако есть потребности, которые являются основными и которые человек стремится удовлетворить любым способом. Воровство, конечно же, не является потребностью (мы не учитываем сейчас клептоманию — патологическое стремление воровать, присваивать чужие вещи, которые человеку даже не нужны), но оно имеет под собой основу — потребность человека, которая, осознаваясь, становится мотивом его поведения. В соответствии с феноменом окультуривания человеческих инстинктов, обстоятельства, которые сопутствуют этому процессу на протяжении истории развития общества, приводят к образованию воли к произволу или непроизволу. Другими словами, если человек участвует в обмене меновыми стоимостями (не просто продуктами труда, обмена, а продуктами, имеющими для него определенную ценность), у него образуется воля в виде произвола, проявляющаяся в криминальном, аморальном поведении, в поведении, не соответствующем этическим, правовым нормам. Повторимся, это точка зрения З.Фрейда, и, несмотря на такую линейную причинность воровства как антинормативного поведения, здесь есть рациональное зерно, как бы это парадоксально это не звучало о теории З. Фрейда. И далее, в зависимости от того, каким является этот эффект окультуривания, человек становится избирательно восприимчив к тем или иным средствам достижения своей цели, возможностям, которые ему открываются. Поэтому корни воровства, как вида произвола, следует искать в самом начале истории развития общества, в механизмах социально-психологических отношений.

Итак, с одной стороны, у нас имеются потребности отдельного человека, его ценностные ориентации, будущие, еще нереализованные, результаты, на достижение которых он ориентируется. С другой стороны, у нас есть ценности окружающего мира, которые диктуют правила поведения, нормы, которыми человек должен руководствоваться, есть потенциальные возможности, предоставляемые окружающим миром, а также есть наличное, имеющееся у человека в данный момент:

**человек ← потребностные отношения → окружающий мир (ценности).**

В результате категории человека (желаемое) могут соответствовать либо не соответствовать предоставляемым ему категориям (реально возможное). Чем больше рассогласование между необходимым и наличным, чем важнее для человека недостигнутая цель, тем выше напряжение человека и тем сильнее выражена ориентация на достижение необходимого результата. Как следствие, человек будет искать большее количество путей решения проблемы, ослабляя какие-то сдерживающие ранее его границы. То есть, потребность — это внутренняя программа жизнедеятельности человека, которая должна быть и будет приведена в действие. Другими словами, если необходимость приобретает доминирующий характер, для человека «все средства хороши».

В качестве примера приведу притчу: «Однажды ко мне привели льва из моей свиты, который украл лань из моих угодий. Я ему не позволял этого делать, но он осмелился. И я долго думал почему. Пока не пришел к холму у реки жизни и не спросил своего мудрого отца, который теперь уже жил на небесах со стольными королями. И он мне ответил. Что преступность рождается из-за любви к нам в детстве из вседозволенности наших родителей. Но когда диада матери и ребенка заканчивается Африка не дает уже взрослому льву, то, что ему хочется только потому, что ему хочется.
И тогда он поступает, так как поступал и в детстве безнаказанно брал то, что нравилось. Только теперь он взрослый и то, что берет, уже за это он должен отвечать. Но, не ответив раз, потом второй раз, и третий он считает это нормой. Мы решили тогда его изгнать из моего королевства». Возможно, если ребенку не объяснять, что воровать, присваивать чужое имущество плохо, то раз за разом проделывая это ребенок, станет считать это нормой поведения. Если воровство еды еще можно отнести к инстинктивному поведению на уровне самосохранения, считать это животным инстинктом, то воровство предмета без которого ты вполне мог бы обойтись, уже приобретенная привычка и скорее всего она из детства.

**Воровство как агрессивное поведение.** Второй аспект психологического генезиса воровства, не менее значимый, чем выше рассмотренный, — это агрессивность человека. Ведь по своей сути воровство — это скрытая, косвенная агрессия. Если ребенок не осознает, что он наносит вред владельцу, без разрешения взяв (т.е. украв) чужую игрушку, то взрослый, как правило, это прекрасно осознает. Присваивая с помощью насилия, нанося ущерб, многие люди испытывают удовольствие от воровства, как от победы, успеха как такового. Кроме того, часто целью воровства в организациях и на производстве является нанесение ущерба компании в целом или ее отдельным руководителям.

**Стремление к накопительству.** Существует и третий элемент первопричины воровства. Это стремление к собирательству. В животном мире известно множество примеров такого поведения, когда животные собирают запасы, значительно превосходящие их потребности, т.е. запасаются впрок. У людей это часто реализуется по формуле: «хоть у меня уже есть, но вот это же лежит без контроля, поэтому возьму, авось пригодится».

Этим инстинктом можно объяснить те факты воровства, которые совершаются далеко не бедными и не голодными людьми. Одно дело — воровство голодного, другое — накопительская страсть человека, «сытого по горло» и «обеспеченного по гроб жизни».

В этологической литературе можно найти указание на то, что генетическая подкладка накопительской психологии (в том числе и за чужой счет) заключена в собирательском инстинкте, унаследованном нами от наших давних прародителей. В определенной мере с этим можно согласиться. По крайней мере, применительно к увлечению многих людей коллекционированием или применительно к склонности некоторых делать по всякому поводу и без повода запасы на черный день. Конечно, воровство и коллекционирование — не тождественные понятия. Второе — это цивилизованная форма накопительства. Но связь между этими явлениями с точки зрения эволюции поведения безусловна.

Однако все же одними неудовлетворенными потребностями или собирательским инстинктом нельзя объяснить, скажем, то, почему стремление своровать так часто пересиливает соображения безопасности даже у весьма умных и дальновидных людей. Они идут на риск, самоутверждаясь.

**Стремление к самоутверждению.** Иногда воровство позволяет человеку удовлетворить свое честолюбие, свои амбиции. Честолюбиво-престижный, а не всегда потребительский характер переживаний, связанных с обладанием ворованной ценностью, обычно фиксируется у воров, работающих «по-крупному». Успешное воровство рассматривается, как удачное приобретение, успешная операция. Человек может самоутверждаться не трудом или своими способностями, а через присвоение чужого.

Кроме психологической характеристики, воровство необходимо рассматривать и как явление в системе социальных отношений. Коррупция, вседозволенность, слабость судебной власти, несовершенство законов, упущения в системе воспитания и другие негативные факторы социального плана, несомненно, будут продуцировать воровство как социальное явление.

Парадокс, характерный именно для России, чем крупнее ущерб от воровства, тем мягче наказание или человек вовсе остается безнаказанным, если ущерб минимален, то тяжесть наказания непропорционально велика нанесенному ущербу. Воровать вагонами в России выгодно, чем умыкнуть булку хлеба в магазине. Автор контрольной работы ни в коем случае не призывает воровать.

Возможность совершить кражу, скрыть её и избежать наказания проистекает из таких факторов:

1) отсутствие или недостаточность мер контроля, позволяющих предупредить/выявить воровство;

2) невозможность или неспособность оценить качество выполненной работы;

3) отсутствие производственной дисциплины, нарушение принципа неотвратимости наказания;

4) предоставление искаженной или недостаточной информации, наличие у злоумышленника большей информации, чем у жертвы;

5) отсутствие ревизий и/или аудиторских проверок, позволяющих своевременно вскрыть факт мошенничества.

**Самооправдание** связано с обидой на фирму, которая якобы задолжала работнику за переработку, с попытками представить кражу как временный заем, объяснения типа «от этому никому хуже не будет, это направлено на благие цели, это необходимо для сохранения репутации честного кредитора и бизнесмена, все так делают, на моем месте так бы поступил каждый, глупо было не воспользоваться случаем, правительство транжирит деньги, а я должен платить, все воруют, мне нужнее» и т. п.

Жертвой может быть какое-либо лицо, организация, общество, государство или международный порядок; преступность создает для них угрозу повреждения или уничтожения.

Организации чаще оказываются жертвами преступлений, чем отдельные лица... Одна из существенных причин краж состоит в психологической нейтрализации деликта, обусловленной деперсонификацией предприятия.

Кража служащих у предприятия (фирмы) рассматривается ими как «дополнительный заработок»... Магазинные воры и воры-служащие, причиняющие фирмам большой ущерб... отнюдь не считают себя преступниками... Хозяйственные организации (предприятия, фирмы) наносят ущерб друг другу в результате экономических преступлений... Именно современные формы компьютерной преступности и делают взаимодействие между преступником и жертвой в подобных организациях едва уловимой. Жертва здесь отсутствует, она деперсонифицирована, анонимна и обнаруживается с большим трудом. Организации (хозяйствующие субъекты) причиняют своими экономическими и экологическими преступлениями серьезный вред и ущерб отдельным лицам, обществу в целом, особенно его экономическому и международному порядку, причем этот ущерб оказывается опять-таки социально почти незаметным. (В этой связи очевидна проблема: как обеспечить такую преданность работников организации, причастность к ее делам, восприятие целей организации как своих собственных, чтобы снять фактор анонимности, видимость отсутствия жертвы) ...Анонимность и коллективность жертв хозяйственных преступлений — это два их классифицирующих признака.

В «Российской газете» была опубликована статья «А как бы поступили русские?», которая напрямую не затрагивает тему воровства сотрудниками компании, но, по-моему мнению, проецирует поведение человека на поведение в организации.

«Лондонская «Гардиан» рассказывает о снятой четвертым каналом британского телевидения серии документальных фильмов о группах отдыхающих из Германии, США, Англии и Японии, получивших путевки в один из пансионатов Турции. За особенностями их поведения в различных ситуациях следила скрытая камера.

Например, актер, игравший роль водителя автобуса, на котором туристы должны были отправиться на экскурсию, сел за руль в пьяном виде. Англичане, увидев это, отказались садиться в автобус. Японцы оставались невозмутимыми, пока руководитель их группы не указал им на бутылку спиртного, стоявшую у ног водителя. Немцы стали волноваться, что его могут уволить с работы, если они поднимут шум.

Во время экскурсий, в которых принимали участие все четыре группы, актер закурил, хотя в автобусе курить было запрещено. Англичане вежливо попросили его потушить сигарету. Японцы, не желавшие нарушать гармонию, предпочли молчать. Немцы сначала устроили голосование и только потом выразили недовольство, а американцы стали курить сами.

В баре, когда бармен ушел из-за стойки, актер начал брать, не заплатив, бутылки пива. Англичане и американцы радостно последовали его примеру. Немцы воровать пиво не стали, а японцы не только не стали воровать, но еще и сообщили о случившемся администрации пансионата». «А как бы поступили русские?» вопрос отнюдь не риторический можно « к гадалке не ходить»: сесть в автобус к водителю находящемуся в состоянии алкогольного опьянения, надеясь на русский авось. Я думаю, курить в салоне бы не стали, так как постепенно стали прививать нам культуру курения в строго отведенных местах, когда закуривает водитель маршрутки ему либо делают замечание или просят потерпеть до конечной остановки. Ситуация в баре вполне предсказуема, россияне повели бы себя как американцы и англичане, есть в нашем лексиконе слово «халява», объясняющая поведение русского человека.

Примером в пояснении ситуации воровство – самооправдание может служить ситуация, сложившаяся в постсоветское время на Челябинском тракторном заводе, когда воровали все: от сварщика до директората, вывозили «КамАЗами», выносили сумками, все всё знали и молчали, почему? Ответ прост - хотелось кушать, нужны были живые деньги, которые завод не платил, а выдавал продукцией, который работник сам должен был реализовывать. Помню, отцу моей подруги выдали несколько десятков штук садовых опрыскивателей, который он успешно обменял по бартеру на натуральный продукт в деревне. Это конечно не оправдание воровства, но люди выживали, как могли. Я не могу вынести объективную оценку поведению людей, в те тяжелы и уже далекие времена.

### Еще несколько причин, по которым сотрудники начинают работать на свой карман.

**Низкая заработная плата.**

Самая распространенная причина, побуждающая сотрудников искать способы компенсации. Если на предприятии платят зарплаты, за которую сам руководитель не согласился бы работать ни при каких обстоятельствах, то основное, чем ему придется заниматься в таком случае, – это бороться с воровством и выявлять паразитические бизнес-схемы.

**Жадность.**

Высокая зарплата еще не гарантирует, что получающий ее сотрудник не будет искать дополнительный доход – в том числе, за счет работодателя. Слаб человек, испокон веков присущи ему жадность и зависть. Активная реклама «кредитов с нулевым первым взносом и без справки о зарплате» побуждают людей покупать и покупать, невзирая на его реальные финансовые возможности. Стоит «зацепить» одного – потянутся другие. «Вон Вася взял в кредит новую машину! А ведь у него зарплата не больше твоей!» – ноет жена, и муж-дизайнер начинает делать визитки «на сторону», а муж-монтажник кабельного телевидения – производить несанкционированные подключения.

**Долги.**

Сотрудник проигрался на скачках (бирже, etc.) – это, скорее, сюжет из заграничного детектива. А вот что не редкость у нас – так это разорившийся предприниматель, который устраивается на работу, имея за спиной шлейф долгов. Такой работник так и глядит, где можно урвать лишний кусок, да и какая-никакая предпринимательская сметка имеется.

Один такой горе-бизнесмен устроился работать менеджером по продаже и сопровождению дорогой CRM-системы, имея долгов на пару десятков тысяч долларов. Всего через несколько месяцев ему удалось существенно уменьшить долг, и отнюдь не за счет зарплаты.

**Черный нал.**

Если бизнес организован так, что положить деньги в карман очень легко (например, при работе с неучтенной наличкой), – их обязательно туда положат. «Черную кассу» можно доверить разве что жене. Да и то не всегда.

**Завышенная самооценка.**

Работник с завышенной самооценкой может организовать паразитический бизнес, еще раз доказывая себе свою исключительность. Кстати, среди преступников очень много таких людей.

**Недооценка руководством.**

Бывает, что своим успехам фирма обязана сильному и квалифицированному работнику. Если он вовремя не получит от руководства адекватной оценки, включая все формы материального и морального поощрения, то либо совсем уволится, либо неизбежно организует свой «внутренний» бизнес. Что хуже – неизвестно.

**Избыточная энергия.**

В любом коллективе имеются неугомонные люди – эмоциональные или экспрессивные лидеры, по терминологии социальной психологии. Одна девушка – менеджер по продаже справочно-правовой системы информации – начала попутно продавать бухгалтерам – клиенткам фирмы – диетическое питание быстрого приготовления. В итоге ее уволили с работы, но она продолжала продавать питание уже как предприниматель. Что интересно, про свою идею она говорила начальнику, но тот просто пропустил ее слова мимо ушей и лишился в итоге и хорошего менеджера, и, быть может, хорошего параллельного бизнеса.

**Месть.**

Одна сотрудница риэлторского агентства обиделась за что-то на свою начальницу. С того момента, если показываемая квартира нравилась клиенту, она оформляла сделку через конкурирующую фирму, которая, к тому же, платила ей более высокий процент. Эдакая форма мести, приятно отягчающая собственный карман.

**«Не виноватая я – он сам пришел!».**

Работники сферы услуг (например, парикмахеры или автослесари), а также работники, в чьей власти выдавать документы, подтверждающие расходы (квитанции АЗС, товарные чеки, счета за проживание в гостинице), могут и не иметь потребности в дополнительном «бизнесе», и не проявлять самостоятельной инициативы. Но им трудно будет устоять перед настойчивыми домогательствами клиентов – «Ты мне – квитанцию, я тебе – сам понимаешь…».

**Способы борьбы и недопущения воровства как явления**

Любой организации по силам минимизировать потери от мошенничества сотрудников путем устранения возможностей для его совершения. Это большая и достаточно дорогая работа определяется как «система внутрифирменного контроля, или аудита». Многие организации идут по пути тотальной слежки за поступками и даже намерениями своих сотрудников, но такой путь приводит к возникновению атмосферы слежки, наушничества, недоверия, подсиживания, а это, в свою очередь, резко снижает возможности сотрудничества, групповой потенциал, творчество сотрудников. Понятно, что в атмосфере тоталитарной организации трудно ожидать преданности от сотрудников, полной отдачи. Работники больше всего озабочены, как бы «не проколоться», сохранить место. Конкурентоспособность организации снижается.

Система специальных контрольных органов в фирме должна обеспечить:

1) атмосферу всеобъемлющего контроля (условия и правила труда для персонала на основе формирования честности, воспитываемой на положительных примерах поведения руководства и адекватной оценке результатов на основе кодексов чести, правильной оценке кандидатов в процессе приема на работу;

2) систему контроля за бухгалтерией и финансами;

3) реализацию методов проведения контрольных проверок (разделение обязанностей или двойной контроль, система подтверждения полномочий паролями, система независимых проверок, физические способы охраны и контроля, документальный контроль).

**Нетрадиционные методы проверки кандидатов при приеме на работу в зарубежных организациях**

11% организаций используют полиграф (детектор лжи), психологический стрессовый показатель, тесты на честность или отношение к чему-либо, установленному компанией.

18% применяют для кандидатов алкогольный и наркотический тесты. Как правило, эти тесты основываются на анализах мочи и крови, что является частью типового медицинского осмотра при поступлении на работу.

22% пользуются некоторыми видами психоанализа в целях выявления мастерства кандидатов для возможной работы в их организациях.

За последнее десятилетие российские работодатели стали уделять большее внимание вопросу безопасности организации. Крупные организации ввели новые подразделения: службу безопасности, в которую также может входить служба экономической безопасности. Крупные организации, ориентируясь на зарубежный опыт, применяют при устройстве на работу проверку кандидатов на наличие «темных» пятен в биографии. Для этого кандидат проходит психологические тесты, проверку на детекторе лжи, проверку фактов биографии в органах внутренних дел (для кого это доступно). Но это доступно только для крупных организаций. Малый бизнес рискует принять на работу сотрудника с «сомнительной» репутацией.

Приведу пример из жизни организации: г. Челябинск, организация относится к малому бизнесу, работает в сфере противопожарных услуг. Был подписан договор подряда на производство работ по монтажу АПС и СОУЭ. Сроки выполнения работ были сжаты, и было принято решение принять нового сотрудника, с опытом работы. На вакансию откликнулся претендент с опытом работы, но поскольку на следующий день планировался день отъезда и кандидат прибыл в офис под конец рабочего дня, то мастер участка проверил лишь профпригодность работника, и откопировать документы для оформления личной карточки и трудового договора. Отработав пару дней, новый сотрудник, отпросившись в аптеку, взял ключ у мастера участка, переодевшись, отдал ключ обратно и пошел в аптеку. Через 1,5 часа бригада забила тревогу, сотрудник не вернулся. Их ожидал сюрприз: новичок вынес ценные вещи: сотовый телефон, ноутбук, деньги. Мастер сразу же позвонил в офис и обратился в местное УВД. В Челябинске директор, подключив свои связи в милиции, выяснил следующее: новичок недавно освободился из мест лишения свободы, был неоднократно судим за грабеж, распространение наркотических средств, разбойные нападения. Было выявлено из биографии, что он сам употреблял наркотические средства, а также занимался их распространением. Жертвами его действий стала не столько организация, но и рядовые сотрудники.

После этого инцидента директор принял решение приеме на работу проверять биографию сотрудника, обязательно связываться с бывшими работодателями и интересоваться не только послужным списком, но и личными качествами соискателя. Иметь в штате сотрудника СБ для данной организации пока не позволительно, ввиду небольших оборотов, но обезопасить себя просто необходимо.

**Как же определить, что в «вашей вотчине начался мятеж»**

**расхититель имущество сотрудник организация**

**Коммерческие структуры располагают к воровству**

Сотрудник, который использует служебные ресурсы в личных целях, – в наше время не редкость. В России большинство людей воровали и будут воровать у своих хозяев, а коммерческие структуры к этому особенно располагают. Не заметить – счета за телефон, наличие «посторонних» сайтов в Интернете, на которые ходят сотрудники, зачастую бывает просто невозможно. Как вариант, установить программы, позволяющие отслеживать, какие сайты посещает сотрудник, а также запрашивать детализацию звонков. Я думаю это функционал службы безопасности.

**Двойного агента выдают телефонные переговоры**

В первую очередь «двойного агента» могут выдать телефонные переговоры на не связанные с работой темы или же появление в офисе компании незнакомых людей. Каждый руководитель знает в принципе специфику задач, поставленных перед своими работниками. В случае если вы слышите не знакомые вам имена, фамилии, названия фирм, адреса, телефоны и т. д., необходимо серьезно задуматься, не имеете ли вы дело с «кротом»?

**Регулярный срыв сроков заставляет задуматься**

Основной показатель того – невыполнение своих основных обязанностей, регулярный срыв сроков по задачам, при том, что раньше за сотрудником такого не замечалось. Безусловно, причина этого может быть другой, но достаточно часто она заключается именно в том, что у сотрудника появились «более важные» дела, с основным работодателем никак не связанные. Дополнительными индикаторами могут служить: неоправданно большой интернет-трафик и участившиеся случаи отсутствия на рабочем месте под разными предлогами.

**Утечка клиентов – тревожный сигнал**

Обнаруживается это либо случайно (кто-то сказал), либо путем систематического контроля за деятельностью сотрудника. Существует много форм контроля: учет рабочего времени, отчет о проделанной за день работе… Легко проверить, был ли ваш специалист на переговорах или нет. Необходимо тщательно отслеживать клиентский портфель. Если происходит утечка клиентов – это сигнал. В первую очередь о том, что ваши сотрудники не выполняют свою работу должным образом. Вовремя не завезли продукцию, не предложили новый ассортимент. А им просто времени не хватило на это, потому как они заняты не только на вашем предприятии.

**Фиксируйте производительность сотрудников на ранней стадии**

Выявить факты использования служебных ресурсов бывает очень сложно. И особенно это касается траты рабочего времени на собственные цели: как правило, разоблачить промышляющего этим сотрудника реально можно – только когда он проработал в вашей фирме не менее полугода. Обычно в первое время люди подобными вещами и не занимаются: «притираются». В определенный момент хорошему руководителю нужно обязательно проследить за работоспособностью сотрудников, «зафиксировать» ее – метод зависит от сферы, в которой работает компания. Не секрет, что один и тот же объем работ люди способны выполнять в разные сроки: кому-то потребуется полчаса, кому-то необходим целый день. Если вдруг работа занимает у сотрудника в разы больше времени – это тревожный симптом. Еще один симптом – частые выходы человека из служебного помещения: для разговоров по сотовому телефону. Предлог может быть любой, но к подобным мелочам стоит присматриваться.

**Заметно снижается интерес к работе**

Занятия «бизнесом» в бизнесе особенно распространены среди давно работающих сотрудников или среди вновь прибывших с опытом работы, которые привыкли таким образом работать и зарабатывать. Распознать такую ситуацию можно следующим образом: у сотрудников заметно снижается интерес к основной работе, так как все их мысли заняты «собственным бизнесом». В основных документах «проскакивают» дополнительные, имеющие отношение к сфере деятельности компании, но не зарегистрированные по плану. Сотрудники отпрашиваются раньше с работы, ссылаясь на личные проблемы.

**Следы скрыть невозможно**

Скрыть следы подобной деятельности невозможно, рано или поздно все выйдет наружу. Если сотрудник стал постоянно задерживаться на работе или слишком рано на нее приходить, хуже стал выполнять свою основную работу, или у него вдруг вырос расход материалов – это те признаки, которые должны заставить задуматься, а не «левачит» ли он?

И все же может служба безопасности и не является панацеей от воровства сотрудниками организации, но может существенно снизить или свести к нулю процент «левых деяний».

**Список литературы**

# 1. Адриан Фернхам, Джон Тейлор «Темная сторона поведения на работе. Как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас, и как избежать этого», Баланс Бизнес Букс, 2006г.

2.В. А. СпивакОрганизационное поведение и управление персоналом — СПб: Издательство «Питер», 2007

3. Шнайдер *Г. И.* Криминология. — М.: Издательская группа «Прогресс» — «Уни-верс», 1999.

4. Криминология /Под ред. *Б. В. Коробейникова* и др. — М.: Юрид. Лит., 1999.

5. Российская газета, 1998, 7 мая № 29

6. Сборник статей и электронных книг «Школа Безопасности Бизнеса».

5. http://www.iphosting.ru/

6. Кадры. ru