

**УДК 658.01(075.8)**

**ББК 65.291.6**

**А66**

**Рецензенты:**

*Н. В. Лебедева* – профессор кафедры политического анализа и социально-психологических процессов РЭУ им. Г. В. Плеханова, кандидат психологических наук, доктор педагогических наук, доцент;

*Н. Б. Акатов* – профессор кафедры менеджмента и маркетинга Пермского национального исследовательского университета, доктор экономических наук, доцент.

**Андруник, Андрей Петрович.**

**А66** Кадровая безопасность 2.0 : теория и практика : монография / А. П. Андруник. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2024. – 570 с.

ISBN 978-5-394-05974-2.

В монографии представлены теоретико-методологические основы и практические проблемы (генезис и телезис) проектирования и развития системы кадровой безопасности с учётом текущего состояния системы управления (отсутствия опасности / защиты от опасности), а также с применением современных социально-психологических технологий управления персоналом, составляющих принципиальную основу методологии «Кадровая безопасность 2.0». В дополнение к разработанной ранее авторской концепции превентивной кадровой политики, опирающейся на теоретико-методологические положения общей теории систем и объединяющей 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, представлены: авторская классификация современных технологий эффективного кадрового менеджмента; 3D-модель процесса управления поведением персонала с использованием элементов искусственного интеллекта; прогностическая модель «Кадровая безопасность 2.0» в свете новых парадигм «Технологический уклад 6.0», «Индустрия 4.0», «Менеджмент 2.0», «Мотивация 3.0», «Личностно ориентированное превентивное управление».

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление». 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 978-5-394-05974-2

© Андруник А. П., 2024

# ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	7
---------------	---

## **Часть I. ПРЕВЕНТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

---

### **Глава I. СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....**

1.1. Персонал организации как объект управления .....	16
1.2. Элементы концепции управления персоналом.....	20
1.3. Методология управления персоналом.....	28
1.3.1. Принципы управления персоналом.....	28
1.3.2. Стили и методы управления персоналом .....	39
1.4. Система и технологии управления персоналом .....	51
1.5. Тенденции интеллектуализации и технологизации общества.....	73
1.6. Тенденции появления и развития инновационных технологий управления персоналом.....	77
1.7. Трансформация управления в свете новой парадигмы «Менеджмент 2.0» .....	91

### **Глава II. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА.....**

2.1. Поведение как свойство индивида.....	103
2.2. Понятие «социальная норма».....	105
2.3. Понятие «девиантное поведение».....	112
2.4. Типы девиантного поведения персонала .....	115
2.4.1. Агрессия и агрессивное поведение .....	115
2.4.2. Делинквентное поведение .....	118
2.4.3. Зависимое поведение .....	120
2.4.4. Суицидальное поведение .....	122

### **Глава III. ПРЕВЕНТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ.....**

3.1. Основные причины девиаций в поведении персонала и условия их проявления .....	128
3.2. Закономерности превентивного управления персоналом .....	146

3.3. Принципы превентивного управления персоналом.....	156
3.4. Методическое обоснование превентивного управления персоналом.....	167
3.5. Прогностическая модель системы превентивного управления персоналом.....	196
3.6. Модель «Кадровая безопасность 2.0»: квалифицирующие дефиниции.....	219
3.7. Возможности превентивного менеджмента персонала в превентивной кадровой политике организации .....	228

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

---

### **Глава I. КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ ТРАДИЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ СИСТЕМЫ**

<b>УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....</b>	<b>236</b>
1.1. Организация кадрового аудита .....	236
1.2. Организация отбора и проверки кандидата на работу.....	248
1.3. Подбор и расстановка кадров.....	288
1.4. Проверка пригодности персонала для работы в организации .....	300
1.5. Формирование надежности персонала .....	305
1.5.1. Психофизиологические особенности стадий работоспособности персонала .....	305
1.5.2. Психологические факторы моральной уязвимости персонала .....	306
1.5.3. Предупреждение и выявление ненадежности персонала .....	313
1.5.4. Формирование лояльности кандидатов и персонала ...	319

### **Глава II. АССЕСМЕНТ ПЕРСОНАЛА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДИАГНОСТИКИ КАДРОВ.....**

2.1. Ассесмент персонала: понятие и сущность .....	345
2.1.1. Выработка критериев экспресс-оценки персонала .....	351
2.1.2. Критерии оценки должностей руководителей, ИТР и других служащих .....	355
2.1.3. Критерии оценки рабочих профессий .....	357

2.2. Правовое обеспечение процедуры оценки персонала .....	358
2.3. Прогнозирование девиантного поведения персонала.....	361
2.4. Психолого-педагогическая диагностика девиантного поведения персонала.....	375
2.5. Типология персонала с девиантным поведением.....	381
2.6. Примеры оценочных чек-листов для оценки деловых качеств персонала .....	396
2.6.1. Пример чек-листа для оценки деловых качеств начальника финансового отдела .....	397
2.6.2. Пример чек-листа предварительной оценки деловых качеств главного инженера .....	401
2.6.3. Пример чек-листа предварительной оценки деловых качеств кассира.....	406
2.6.4. Пример чек-листа предварительной оценки деловых качеств диспетчера.....	408
2.6.5. Матрица компетенций для определения уровня развития качеств руководителя организации (вариант) .....	411
2.7. Формулирование организационных выводов .....	440

### **Глава III. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ**

<b>БЕЗОПАСНОСТИ .....</b>	<b>443</b>
3.1. Учет противоречий в функционировании системы управления персоналом.....	443
3.2. Совершенствование системы подготовки руководителей к превентивному управлению персоналом с девиантным поведением.....	455
3.3. Реализация программы совершенствования системы управления персоналом .....	484
3.3.1. Препятствия на пути осуществления изменений в сфере управления персоналом .....	484
3.3.2. Порядок внедрения изменений в систему управления персоналом .....	495
3.3.3. Преодоление сопротивления персонала переменам.....	498

## Глава IV. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

<b>ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ .....</b>	<b>505</b>
4.1. Этапы и содержание проектной части совершенствования деятельности персонала.....	505
4.2. Основные направления и показатели, используемые при проведении аудита персонала.....	512
4.3. Оценка социальной и экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом .....	522
4.3.1. <i>Оценка социальной эффективности проектов                 совершенствования системы и процессов                 управления персоналом .....</i>	524
4.3.2. <i>Оценка экономической эффективности проектов                 совершенствования системы и процессов                 управления персоналом .....</i>	530
<b>Заключение .....</b>	<b>563</b>
<b>Список источников и литературы .....</b>	<b>565</b>