



## ***Бизнес в России – безопасность (не) гарантируется!***

### **ПЕРСОНАЛ: РЕШИТ ВСЕ ИЛИ ЛИШИТ ВСЕГО?**



*Т. И. Кармазин, кандидат психологических наук, доцент,*

*директор Департамента по работе с персоналом  
Объединения структур безопасности «Оскордъ»,*

*преподаватель программ МВА ММВШБ «МИРБИС»*

**Рэдиссон Роял, Москва, 2011 г.**



*Требование человека, чтобы его полюбили, есть величайшее из самомнений.*



*Ф.Ницше*

*Тот, кто думает, что может обойтись без других, сильно ошибается; но тот, кто думает, что другие не могут обойтись без него, ошибаются еще больше.*

*Ф.Ларошфуко*



**Лояльность** от англ. слова «loyal», которое означает:

- 1) верность действующим законам, постановлениям органов власти (иногда только формальная, внешняя);
- 2) корректное, благожелательное отношение к кому-либо или чему-либо.

осознание стратегии развития компании

заинтересованность сотрудника в компании, точнее в ее деятельности

преданность своему делу, своей работе

желание повышать профессиональный уровень, и свой и своего подчиненного

творческий подход к предложениям, поступающим от начальства

проявление желаний улучшить компанию, инициатива

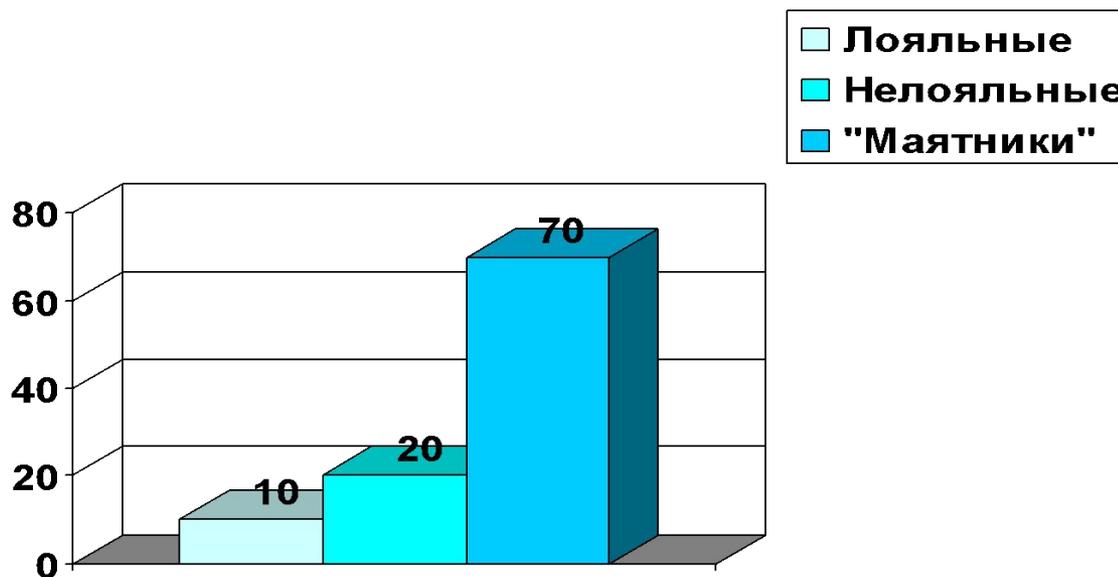
**Показатели лояльности персонала**

цели компании и цели сотрудника совпадают





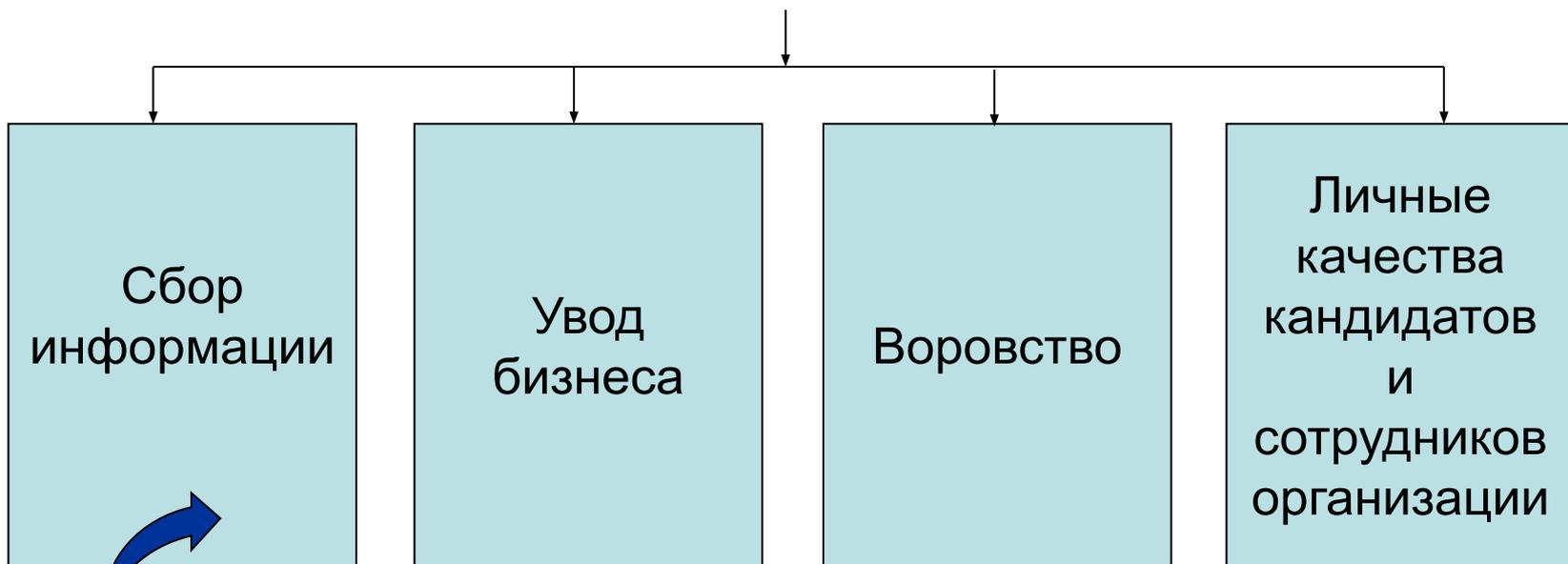
## Социологические исследования феномена «ЛОЯЛЬНОСТИ»



Программа развития лояльности по определению носит долгосрочный характер. Изменения такого уровня не могут произойти быстрее, чем за **3-4 года**. Поэтому важно ежегодно оценивать результаты работы и при необходимости вносить коррективы в планы.



## УГРОЗЫ



- Конкуренты
- Государственные структуры
- Криминальные структуры
- Нелояльные сотрудники - мошенники





## ПРОЦЕДУРА ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА

КОГО ПРОВЕРЯТЬ?



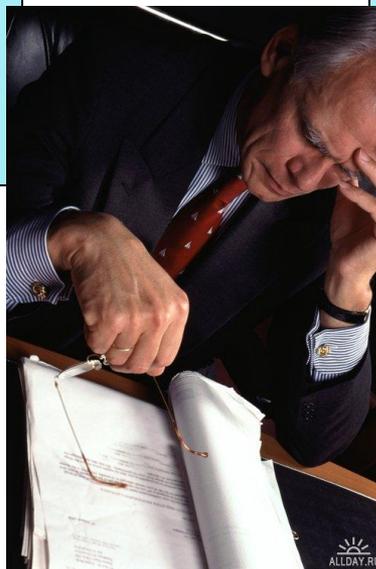
КАК ПРОВЕРЯТЬ?



Кандидатов и сотрудников, способных нанести реальный ущерб организации



Уровень проверки зависит от размера угрозы ущерба





## УРОВНИ И НАПРАВЛЕНИЯ ПРОВЕРОК

<b>Уровни</b> <b>Направления</b>	<b>Поверхностный</b>	<b>Средний</b>	<b>Глубокий</b>
<b>Достоверность информации</b>	<b>От кандидатов</b>	Независимые источники	Через окружение кандидата
<b>Достоверность документов</b>	<b>Визуально</b>	Эксперт	Эксперт
<b>Достоверность записей в документах</b>	<b>От кандидатов</b> <b>Визуально</b>	Эксперт	Эксперт



## ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

### Менталитет

#### Западный

- Ориентация на выплаты, социальные гарантии;
- Жесткий контроль, нормирование, оценка результата  
(опора на резюме, рекомендации...)

#### Восточный

- Стабильность, плановый карьерный рост  
  
(опора на преемственность, поэтапный допуск к информации...)

#### Российский

- Ориентация на социально-психологический климат  
  
(опора на рекомендации и доверие...)

**Работа компании вне «правового поля» усиливает вероятность хищений**



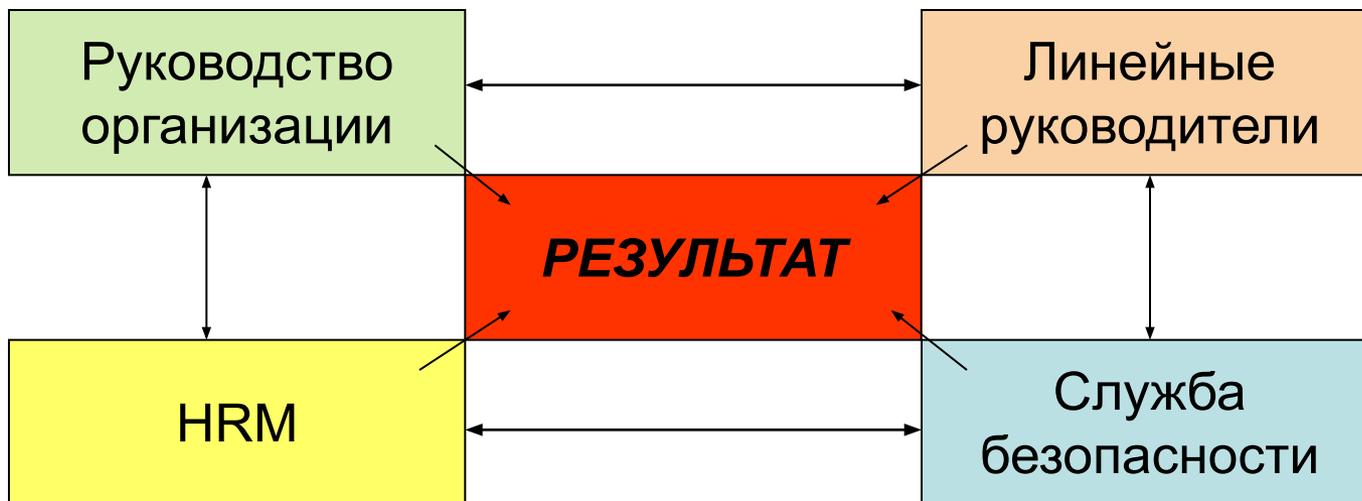
## ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

- Трудоустройство по рекомендации знакомых, близких
- Высокий уровень ожиданий, в том числе и финансовых, при работе в иностранных компаниях
- Сложное отношение (до неприятия) современных управленческих систем
- Ожидание индивидуальной оценки труда и персонифицированного отношения
- Ожидание стабильности и социальных гарантий
- Высокая ответственность при делегировании полномочий и доверии со стороны руководителя
- Ориентация на социально-психологический климат





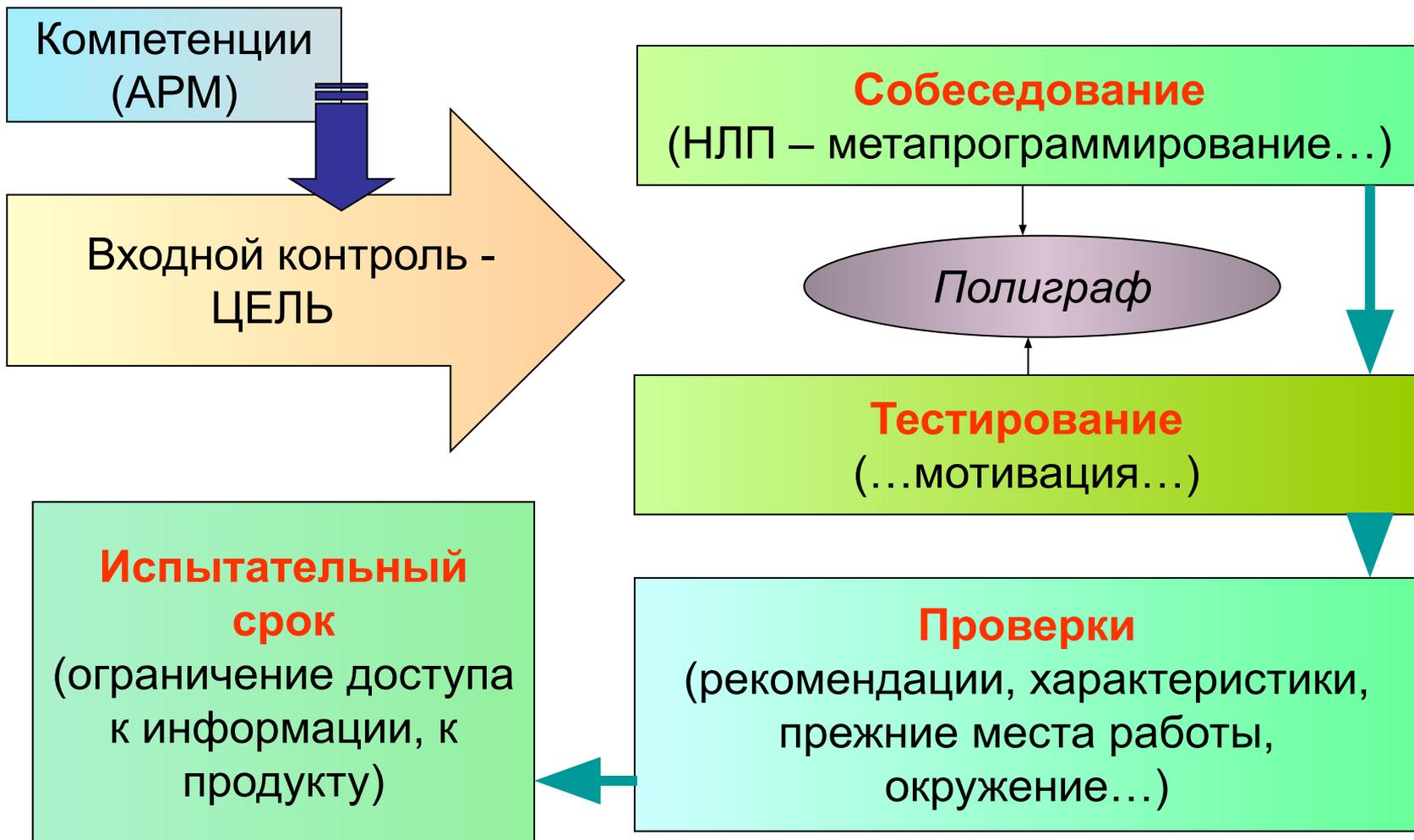
## СУБЪЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА



***Высокая результативность обеспечения безопасности функционирования персонала достигается только системным и комплексным подходом***

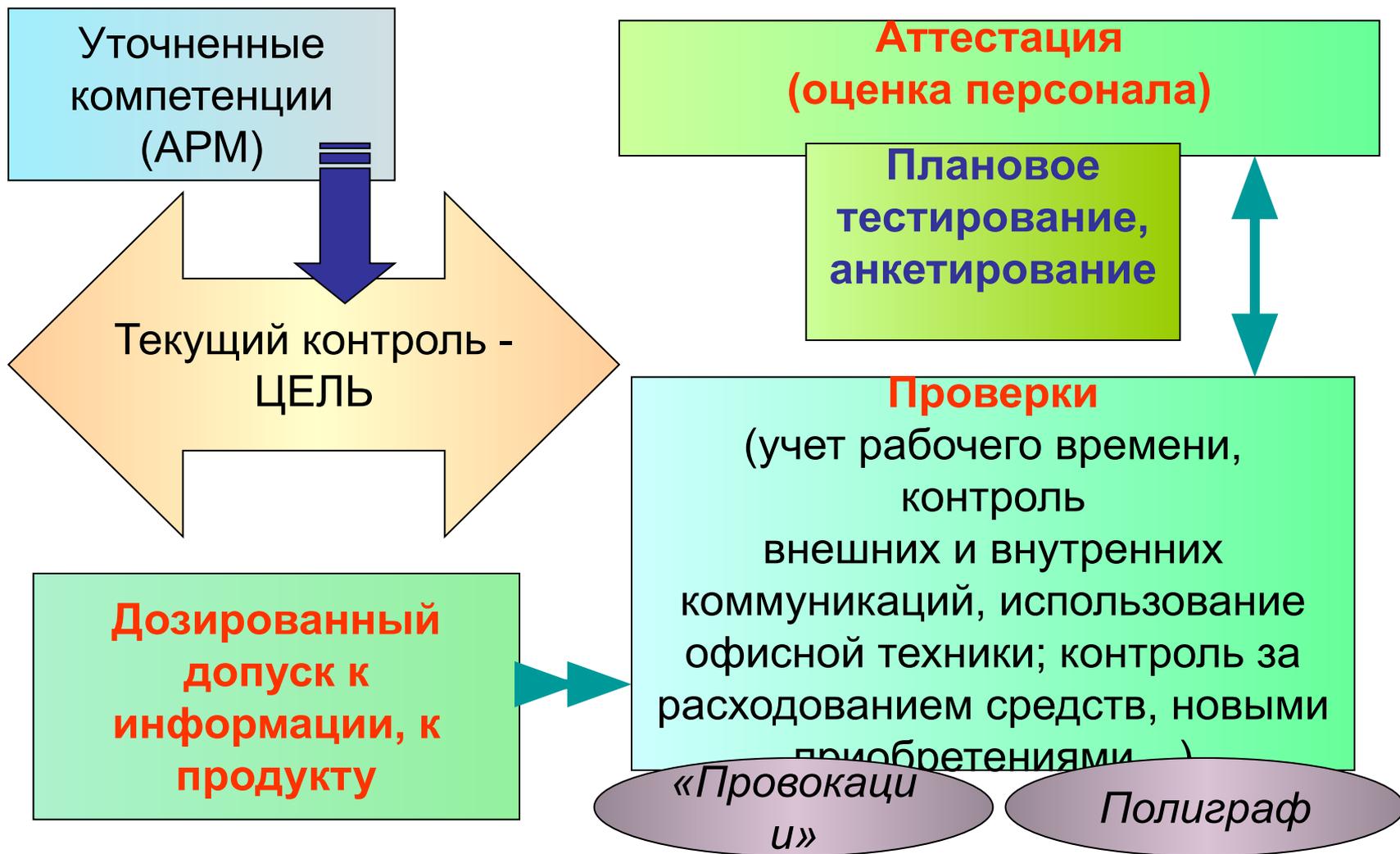


## МЕТОДЫ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



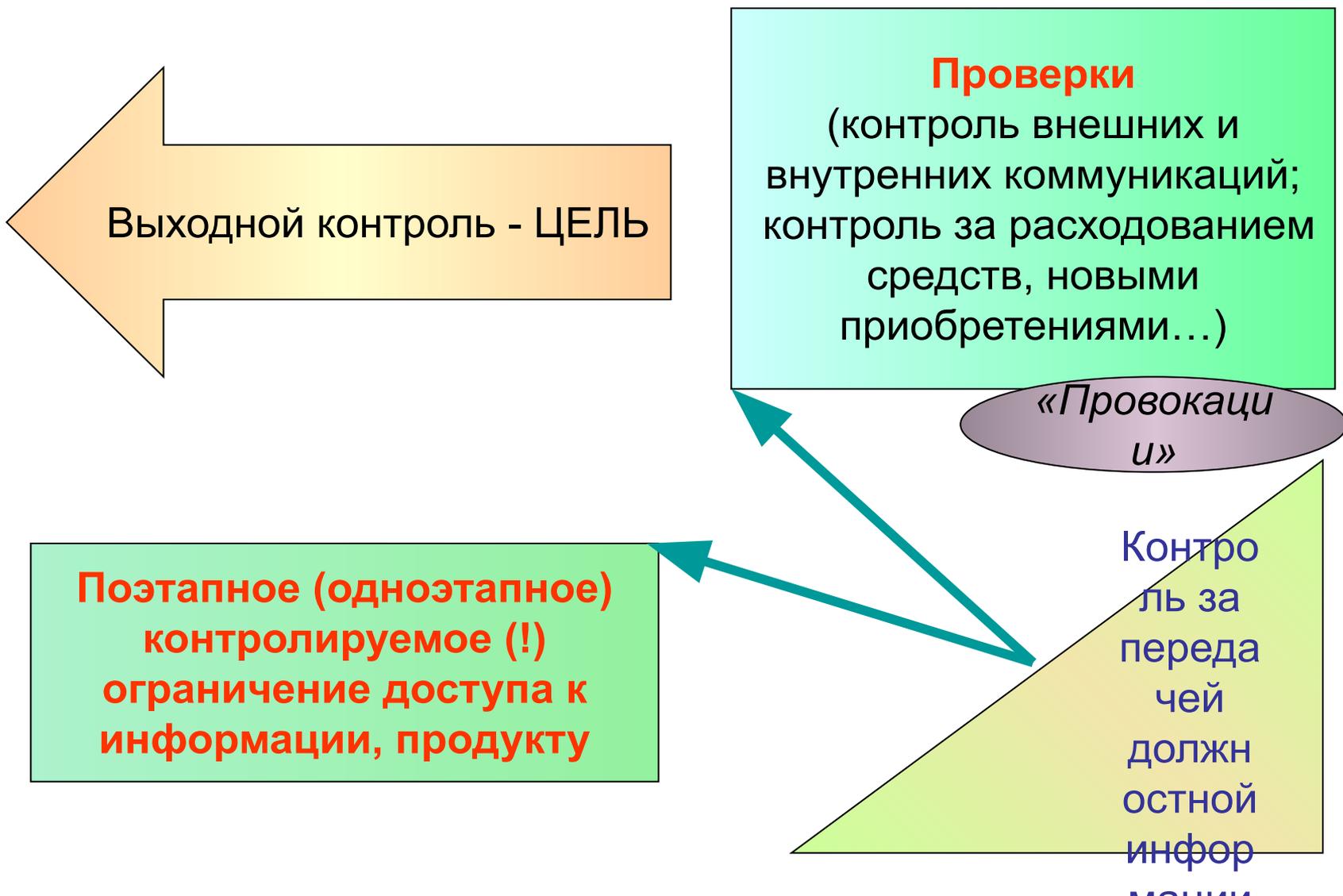


## МЕТОДЫ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



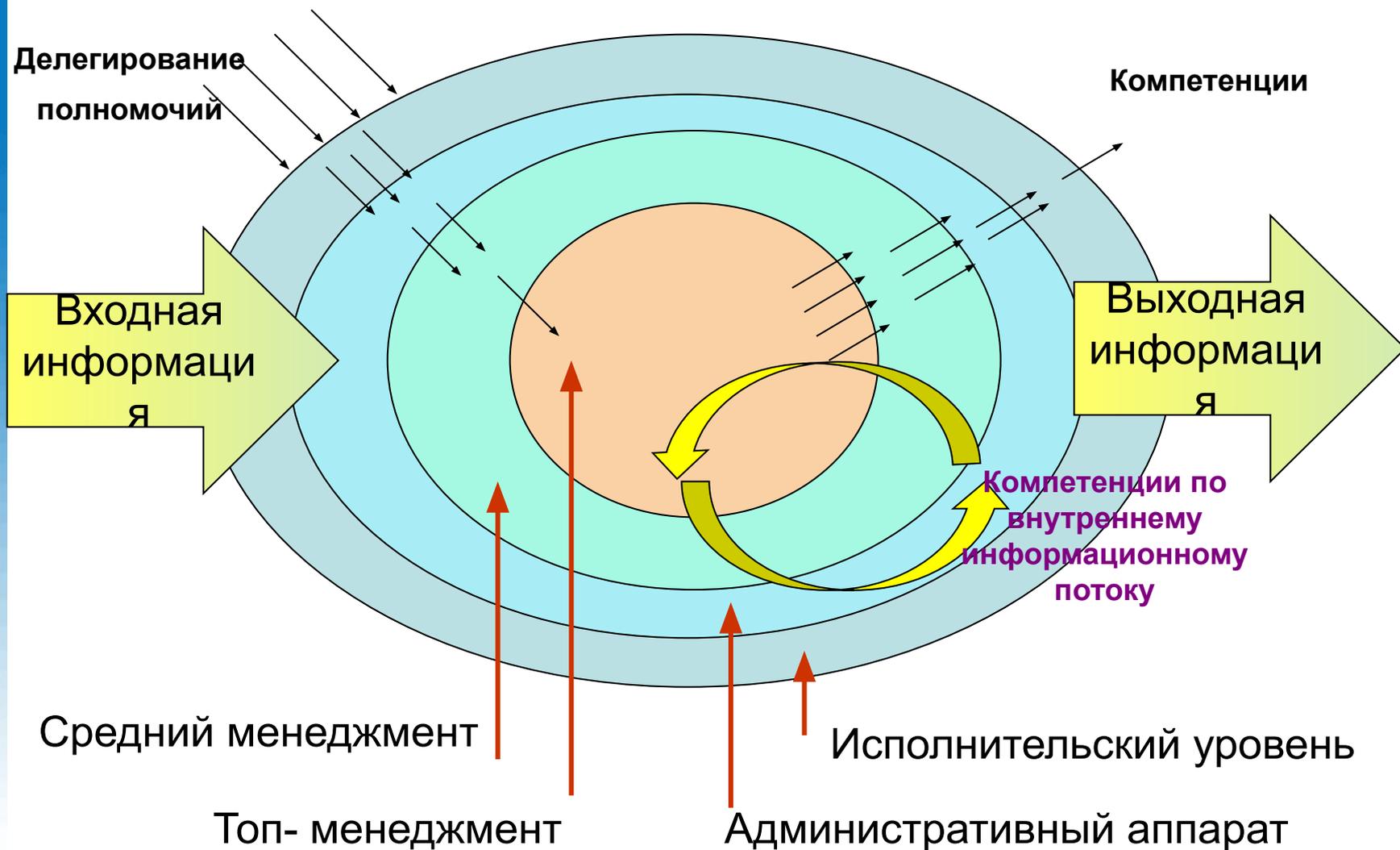


## МЕТОДЫ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



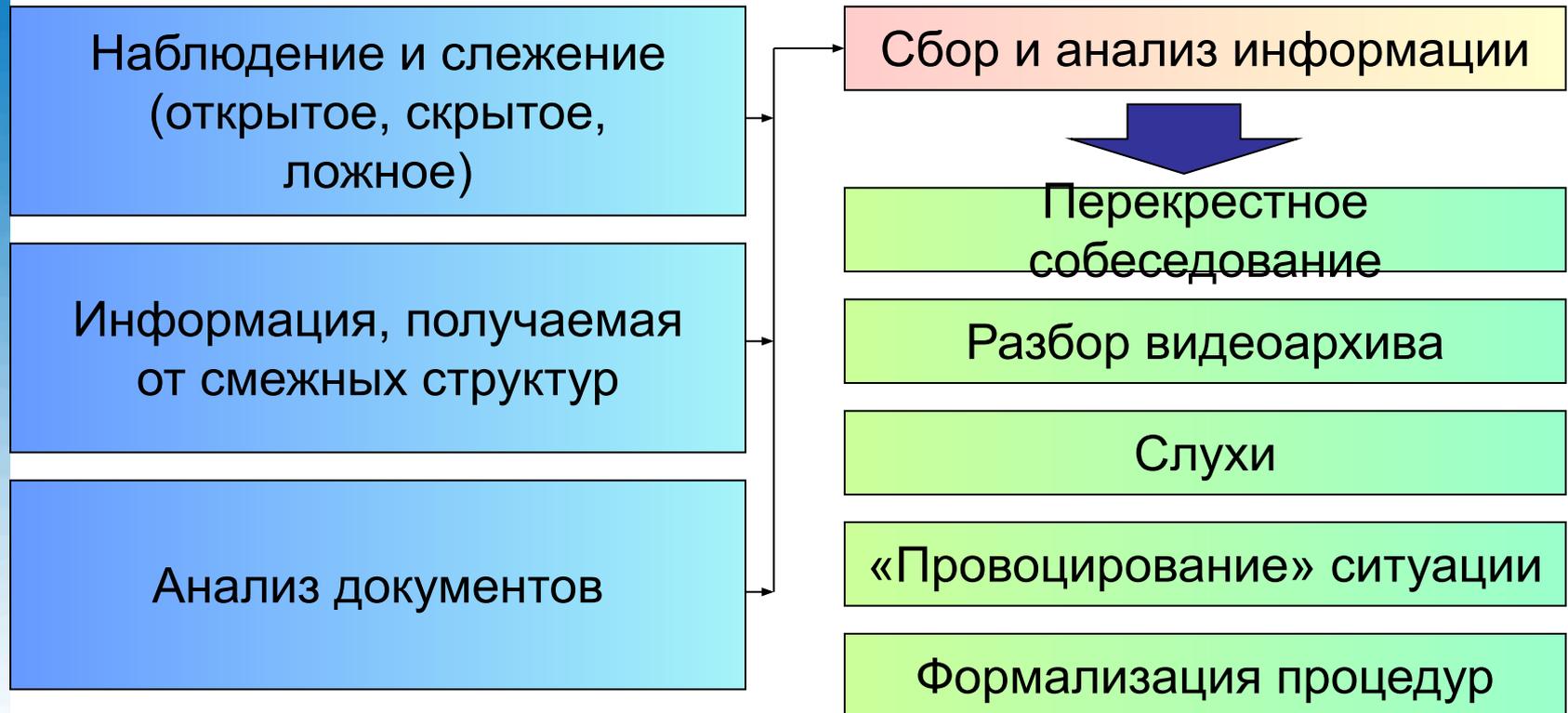


## КОНТРОЛЬ ДОСТУПА К ИНФОРМАЦИИ





## МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРИ ПРОВЕРКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ





## Базовые методы дополнительной проверки сотрудников

<b>Метод</b>	<b>Тестирование</b> (профессиональное, психологическое, автоматизированное и т.п.)	<b>Полиграф</b> (фиксация биоритмов головного мозга и кожно-гальванических реакций)	<b>Технологии LVA</b> (многоуровневый анализ голоса)	<b>Экспертные системы</b> (учет, управление, проверка, сопровождение)
<b>Продукт</b>	<b>Методики компании «МИДОТ»</b> (как вариант)	«Барьер-14» «Крис» «Корсар» «РИФ» «Диана» Lafayette Stoelting Axcitone	<b>"К-Фактор"</b> (HR1)	<b>Разработки НПО "Эталон"</b> <b>АФК «Система»</b> <b>ЗАО «АНДЭК»</b>



## Диапазон цен на дополнительную проверку сотрудников

<b>Метод</b>	<b>Тестирование</b> (профессиональное, психологическое, автоматизированное и т.п.)	<b>Полиграф</b> (фиксация биоритмов головного мозга и кожно-гальванических реакций)	<b>Технологии LVA</b> (многоуровневый анализ голоса)	<b>Экспертные системы</b>
<b>Цена</b>	• оптимальный пакет методик – 1500 – 5000 руб./чел (факторы влияния: цель, измеряемые параметры, сложность и т.п.)	• проверка – от 3000 руб./чел • покупка: от 6000 до 12000 у.е.	• покупка продукта – 50000 руб. • лицензированный пакет для проверки (от 20 до 1000 чел) – от 10 до 250 т.р.	От 70000 руб. до 1 млн. руб

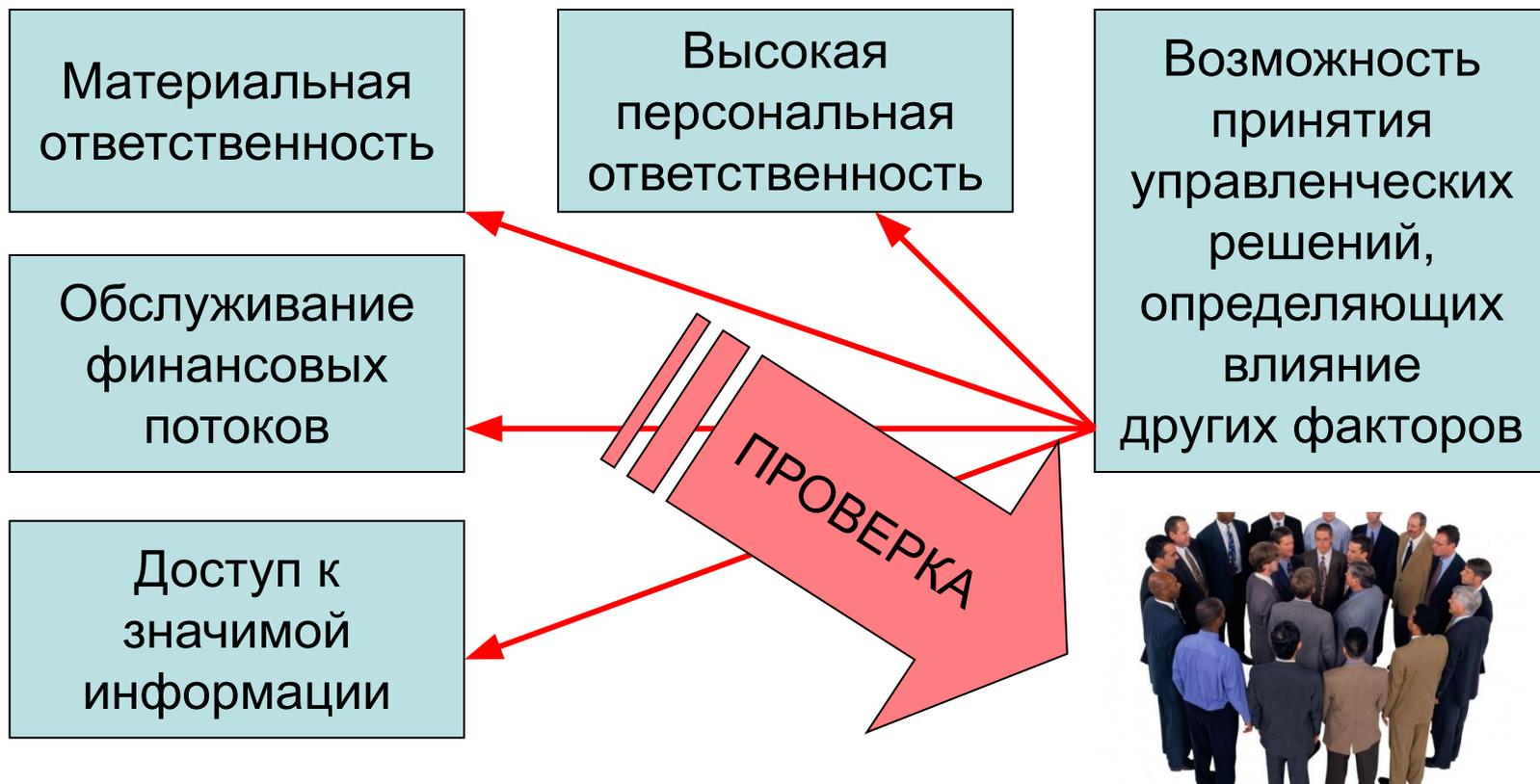


## Вспомогательные методы проверки сотрудников

<b>Метод</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• сбор аналитической информации;</li><li>• проверка подлинности документов;</li><li>• проверка биографических фактов;</li><li>• проверка экономической деятельности;</li><li>• другое</li></ul>	
<b>Цена</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• проверка по информационным базам (разовая услуга) – до 15000 рублей;</li><li>• абонентское обслуживание компании (проверка сотрудников по инф. базам) – до 100000 руб./мес.;</li><li>• аналитическая информация (в зависимости от сложности и «проблемности» источников) – до 10000 у.е.</li></ul>	



## Факторы, определяющие потребность в плановой проверке персонала





## ВАРИАНТ РАСЧЕТА РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ПРОВЕРКУ ПЕРСОНАЛА (по принципу расчета ROI)

\* **ROI (Return On Investment/возврат вложений)** – отношение среднего увеличения прибыли к объёму инвестиций.



**ROI** проверки = сохранность возможных финансовых потерь к объёму инвестиций в проверку персонала