



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.Парошфуко



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

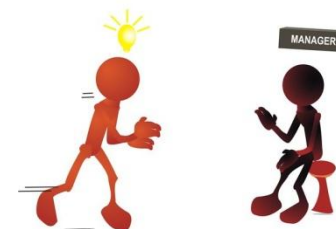
желание повышать профессиональный уровень, и свой и своего подчиненного

творческий подход к предложениям, поступающим от начальства

проявление желаний улучшить компанию, инициатива

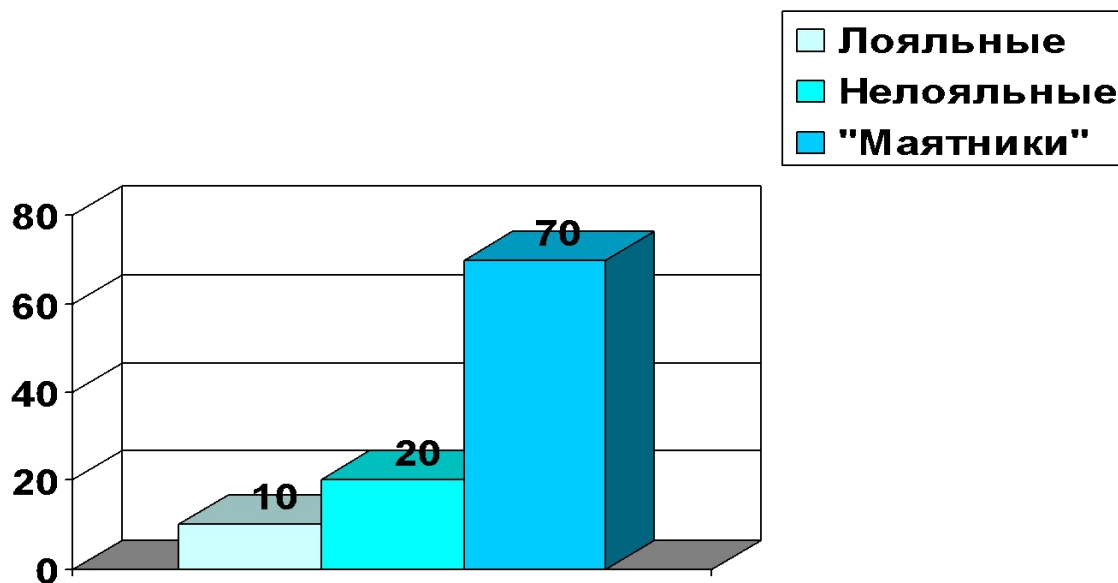
Показатели лояльности персонала

цели компании и цели сотрудника совпадают





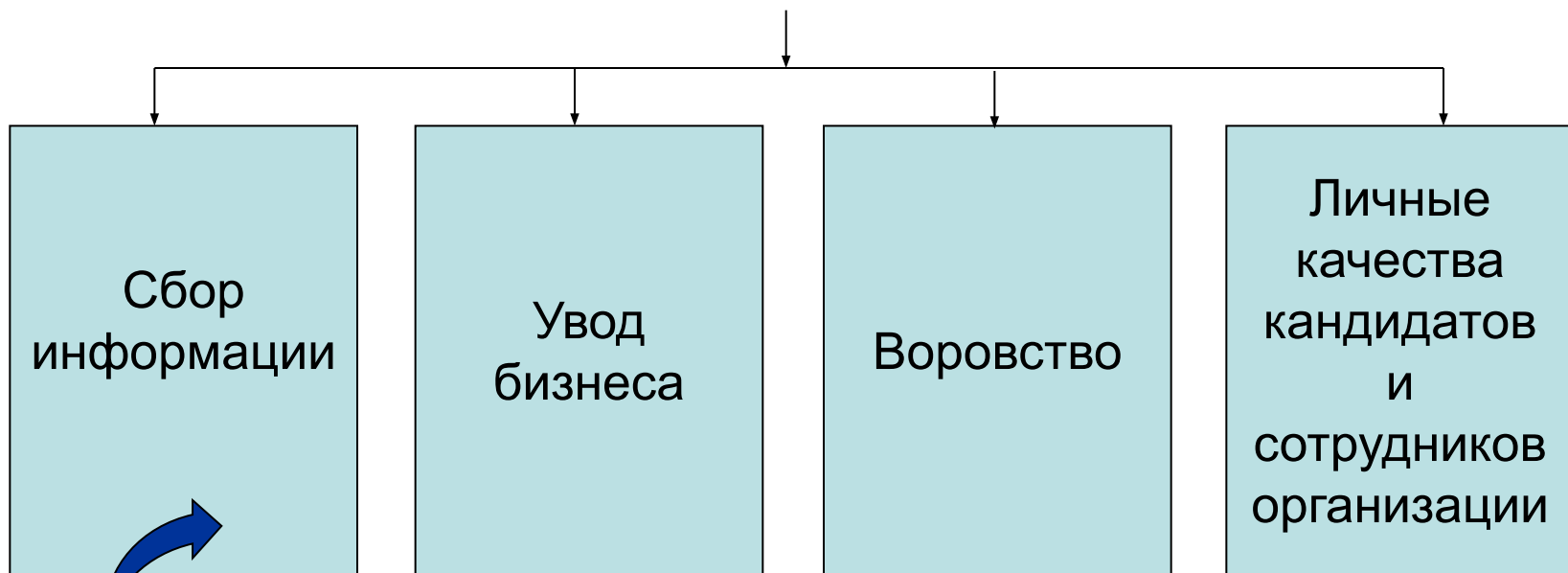
Социологические исследования феномена «ЛОЯЛЬНОСТИ»

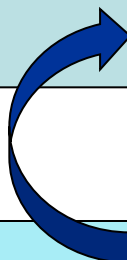


Программа развития лояльности по определению носит долгосрочный характер. Изменения такого уровня не могут произойти быстрее, чем за **3-4 года**. Поэтому важно ежегодно оценивать результаты работы и при необходимости вносить коррективы в планы.



УГРОЗЫ



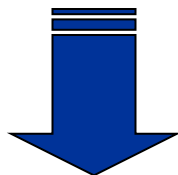
- 
- Конкуренты
 - Государственные структуры
 - Криминальные структуры
 - Нелояльные сотрудники - мошенники





ПРОЦЕДУРА ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА

КОГО ПРОВЕРЯТЬ?



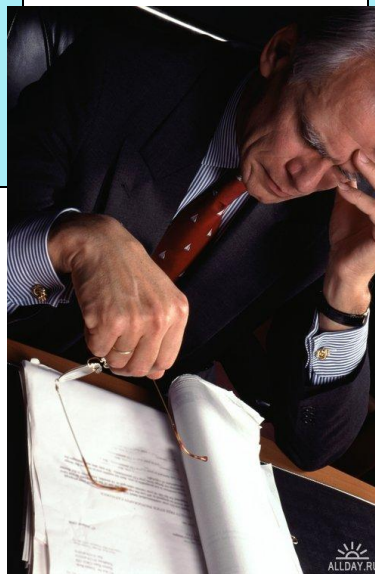
КАК ПРОВЕРЯТЬ?



Кандидатов и сотрудников, способных нанести реальный ущерб организации



Уровень проверки зависит от размера угрозы ущерба





УРОВНИ И НАПРАВЛЕНИЯ ПРОВЕРОК

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



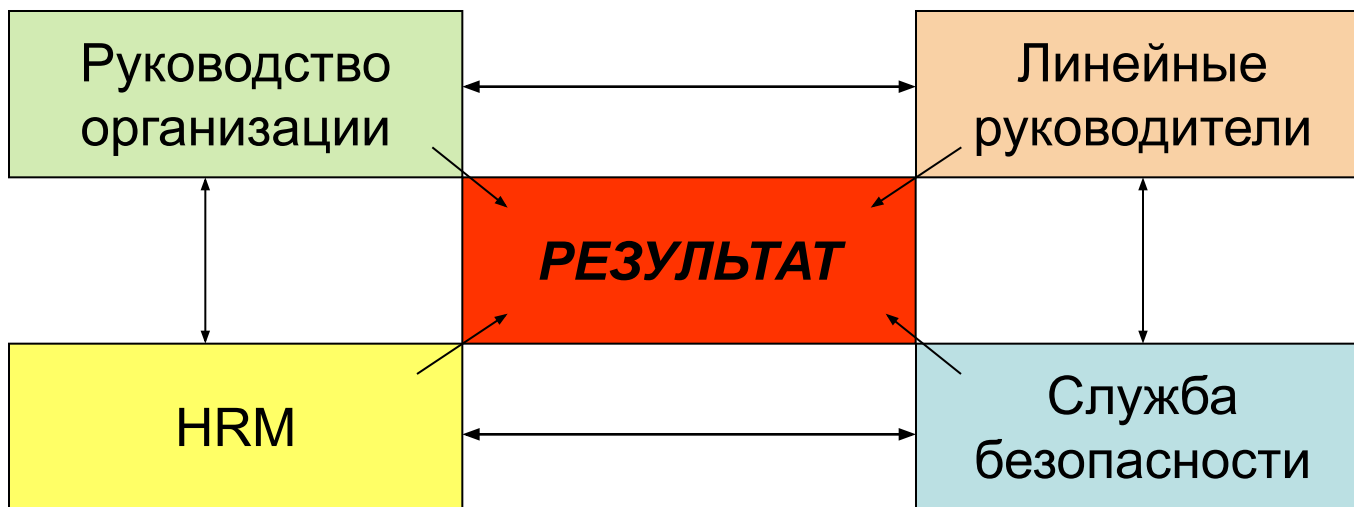
ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

- 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





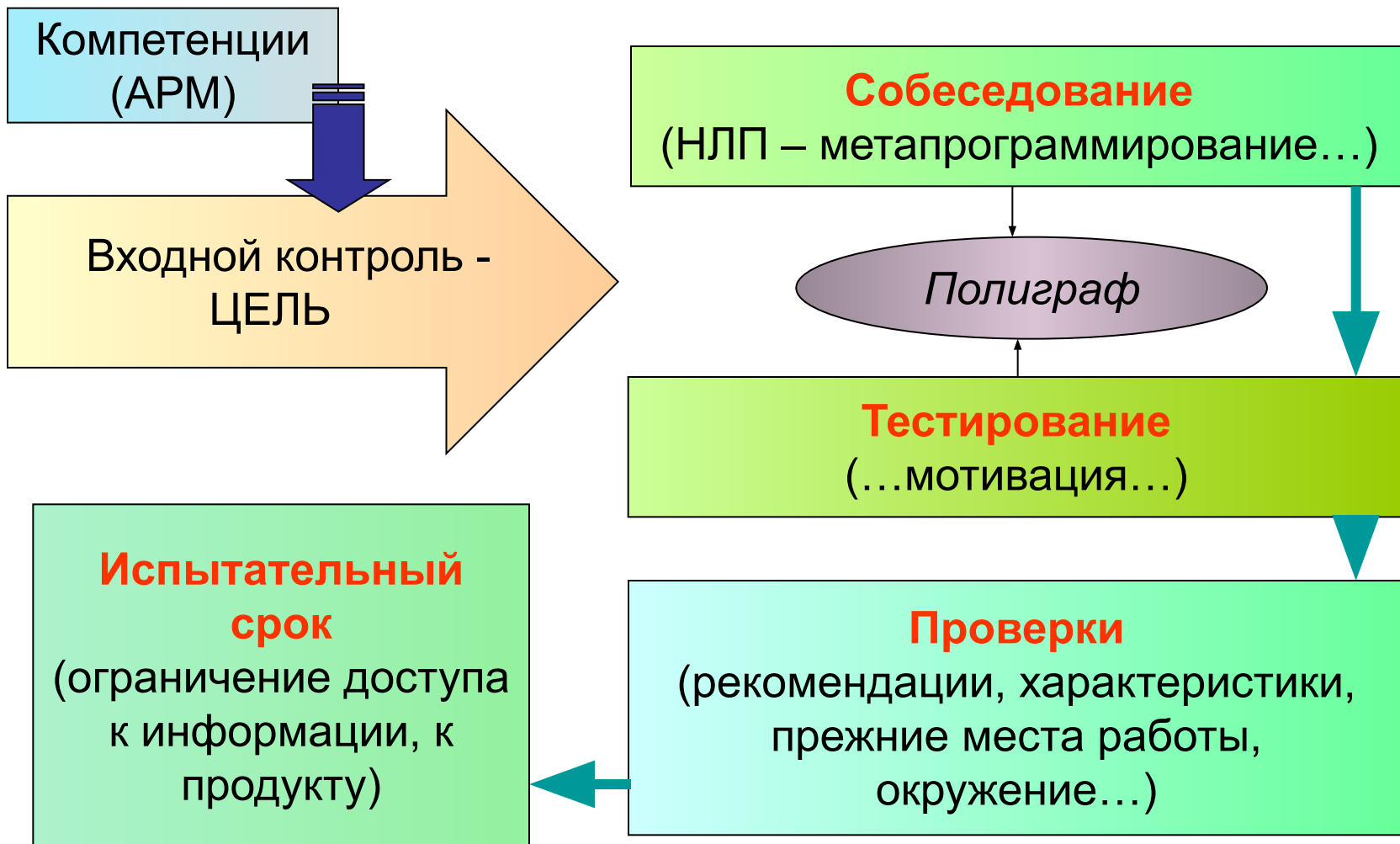
СУБЪЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА



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

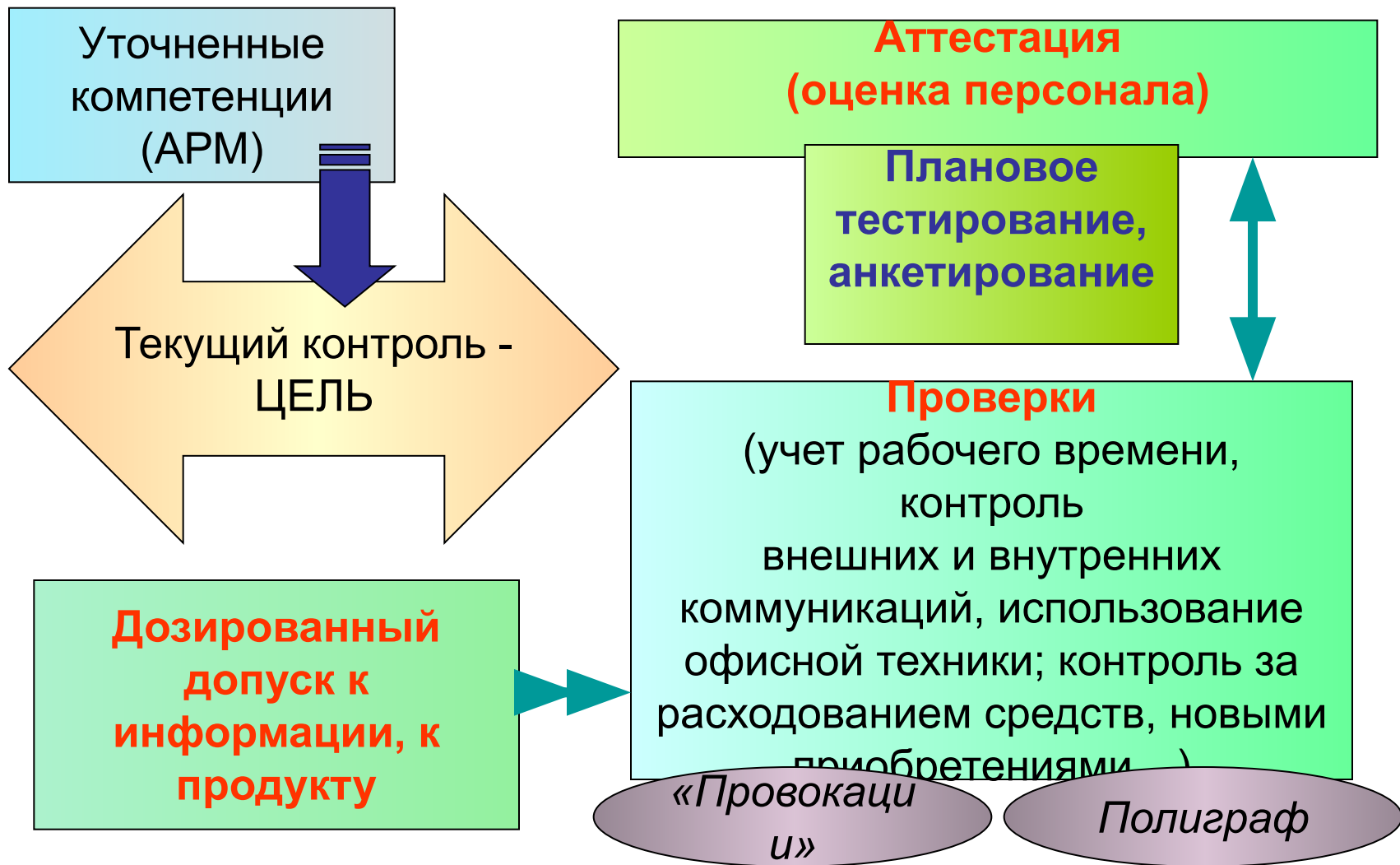


МЕТОДЫ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



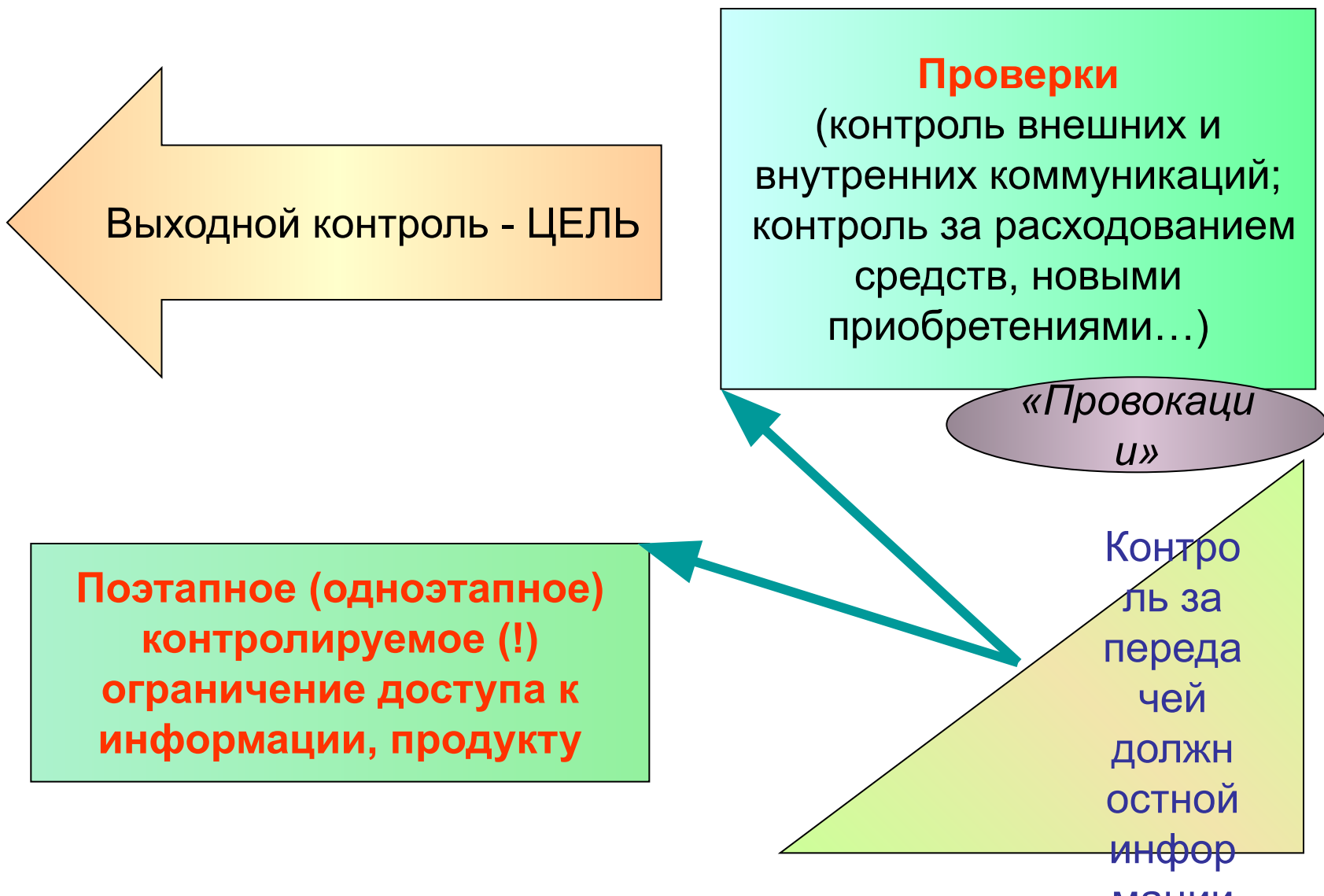


МЕТОДЫ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



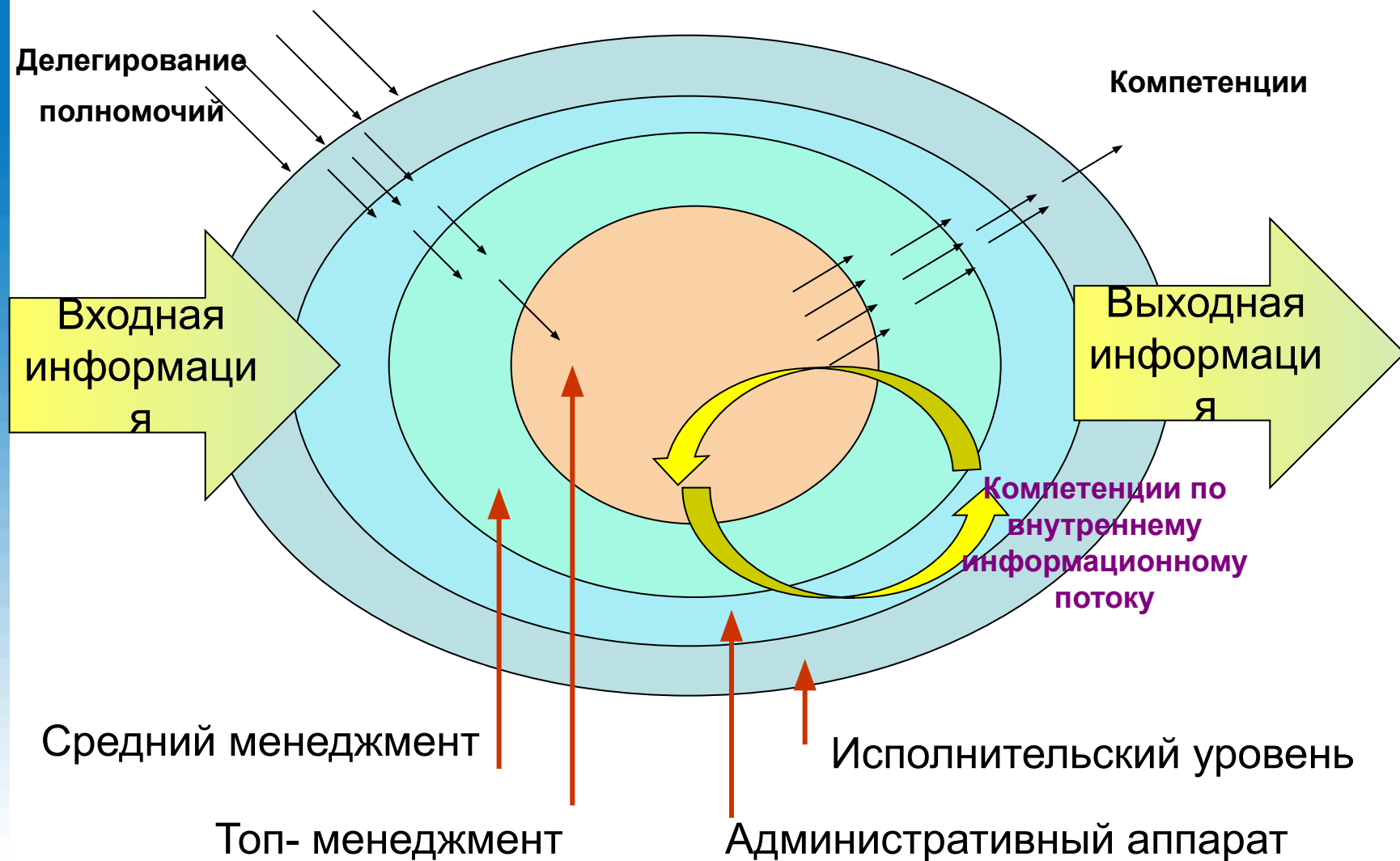


МЕТОДЫ ПРОВЕРКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



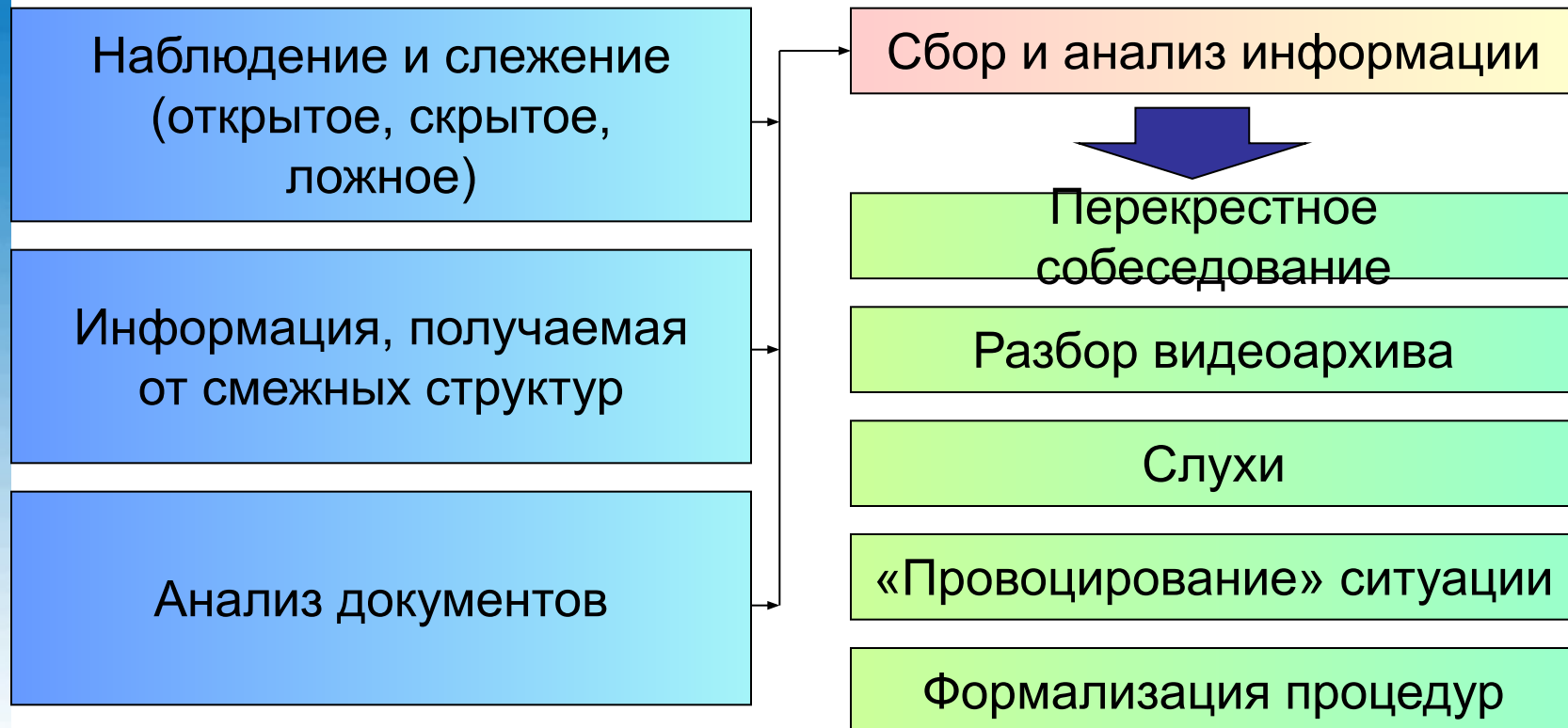


КОНТРОЛЬ ДОСТУПА К ИНФОРМАЦИИ





МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРИ ПРОВЕРКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ





Базовые методы дополнительной проверки сотрудников

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





Диапазон цен на дополнительную проверку сотрудников

Метод	Тестирование (профессиональное, психологическое, автоматизированное и т.п.)	Полиграф (фиксация биоритмов головного мозга и кожно-гальванических реакций)	Технологии LVA (многоуровневый анализ голоса)	Экспертные системы
Цена	• 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

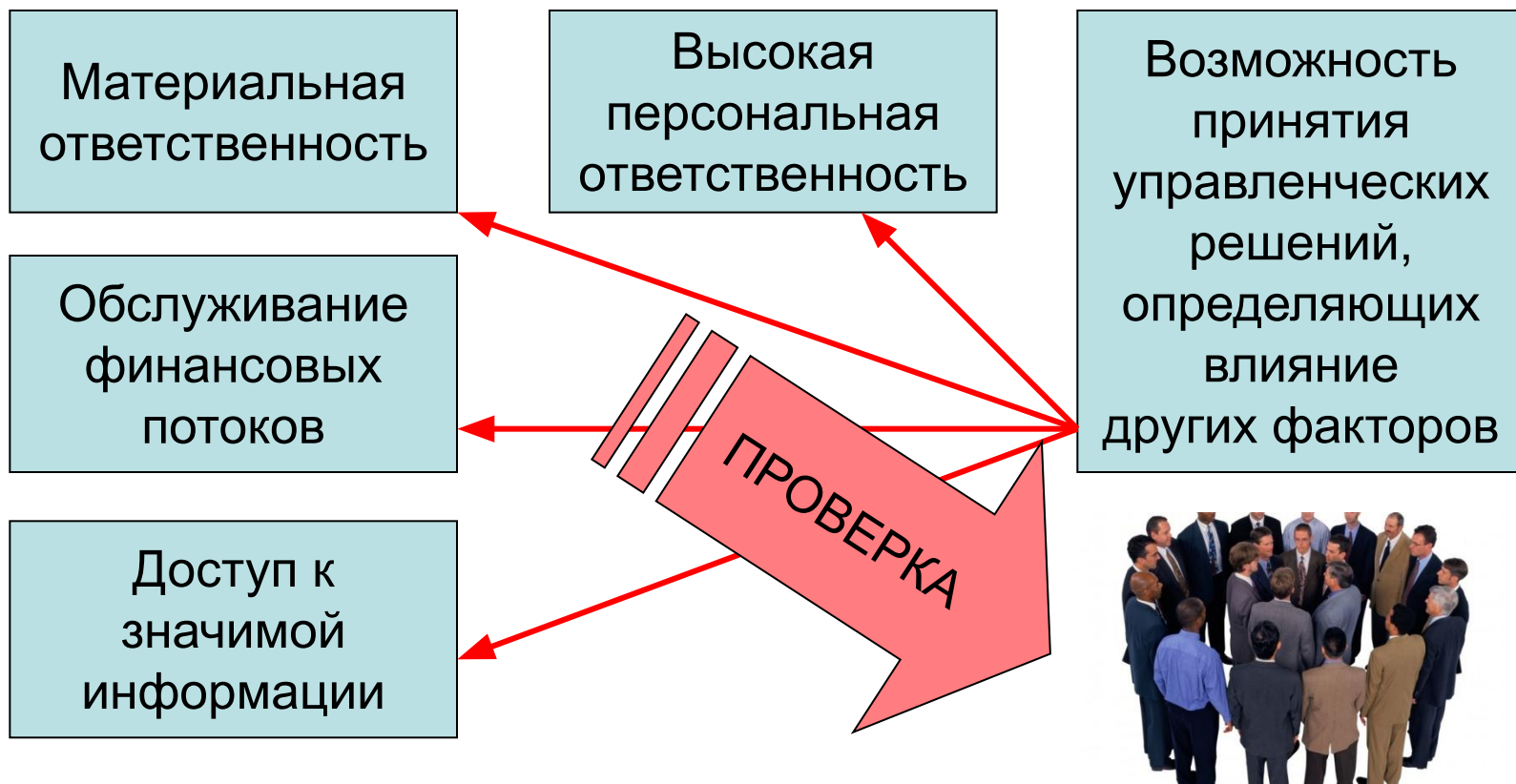


Вспомогательные методы проверки сотрудников

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



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