

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТОВ

ПОДРОБНЫЙ ОТЧЕТ

1. Общая информация

Порядковый номер участника	84
ФИО участника	Муз Д К
Возраст	31
Пол	Мужской
Образование	Высшее
Дата прохождения тестирования	2017-04-13 14:10:17
Вакансия	Руководитель отдела развития продаж обособленного подразделения
Компетенции	Оформление первичной документации по сделкам Обеспечение процедуры участия в аукционах Оформление конкурсных заявок Предоставление информации руководству Общества для планирования заказов
Время прохождения теста	38 минут
Среднее время прохождения теста	35 минут

2. Оценка основных критериев

2.1. Положительные критерии

Положительные критерии	Очень низкий (менее 10%)	Низкий (от 10% до 30%)	Средний (от 30% до 50%)	Выше среднего (от 50% до 70%)	Высокий (от 70% до 90%)	Очень высокий (более 90%)	Комментарий
Искренность в ответах					80		Кандидат не старался уйти от прямых ответов, старался искренне отвечать на заданные вопросы.
Активность в противодействии мошенничеству			44				Не готов активно противодействовать мошенничеству. Однако способен отказаться от возможных намерений совершить противоправные действия по угрозой наказания.
Противодействие коррупции			41				В принципе понимает отрицательные стороны коррупции, может противодействовать ей, если затрагиваются личные интересы.

Лояльность к мероприятиям по предупреждению мошенничества				55			Не отрицает необходимости проведения мероприятий по предупреждению мошенничества. Готов принять участие в них если будут затронуты личные интересы. Однако не стоит ожидать проявления инициативы.
Лояльность к Компании				58			Обладает собственной мотивацией в деятельности. Однако может содействовать мероприятиям в области предупреждения мошенничества, проводимым в Компании.
Материальная заинтересованность в своей деятельности			40				Ниже среднего заинтересованность в повышении собственного материального благосостояния за чужой счет при отсутствии риск-факторов (закредитованность и т.д.).
Выполнение требований нормативных документов					90		Понимает необходимость нормативного регулирования процессов. Готов их выполнять без какого-либо противодействия со своей стороны.
Готовность к сотрудничеству			42				Старается не участвовать в мероприятиях по предупреждению мошенничества. Однако при наличии материального стимулирования и соблюдения конфиденциальности кандидата можно привлечь к пресечению признаков мошенничества, хищения.

Участие в служебных расследованиях	Опыт участия в служебных разбирательствах не имеет
Прохождение полиграфа	Опыт прохождения полиграфа не имеет

2.2. Отрицательные критерии

Отрицательные критерии	Очень высокий (более 90%)	Высокий (от 70% до 90%)	Выше среднего (от 70% до 50%)	Средний (от 30% до 50%)	Низкий (от 10% до 30%)	Очень низкий (менее 10%)	Комментарий
Лояльность к мошенничеству				42			Лояльность к мошенничеству не выражена. Имеет определенные принципы порядочности, переступить которые может при критической ситуации в случае реализации риск-факторов.
Лояльность к риск-факторам				47			Отрицательное отношение к совершению мошенничеству, противоправным действиям. Риск-факторы оказывают незначительное влияние на деятельность. Старается соблюдать правила не из выгоды, а по своему убеждению.
Необходимость контроля за деятельностью				41			Скептически относится к эффективности контрольных процедур. Вместе с этим понимает их необходимость. Желателен контроль деятельности в период испытательного срока, а также периодическая оценка результатов деятельности.

3. Вопросы, целесообразные для уточнения при собеседовании

Как кандидат лично относится к сотрудничеству в области противодействия мошенничеству?

Известны ли кандидату случаи увольнения сотрудников, совершивших хищение, мошенничество?

Известны ли кандидату случаи привлечения к уголовной ответственности сотрудников Компании, совершивших мошеннические, коррупционные действия?

Почему работодатель не должен передавать материалы в суд при установлении виновного в мошенничестве?

О каких фактах мошенничества было известно кандидату?

Были ли выявлены и осуждены руководством Компании действия сотрудника по завышению фактических результатов его работы? Можно ли его действия отнести к мошенническим?

Каким образом можно повысить заинтересованность сотрудников в информировании руководства об известных фактах мошенничества?

4. Информация кандидата о себе

Не возражает против прохождения полиграфологического исследования при трудоустройстве.

Кандидату приходилось завышать результаты своей деятельности.

Не участвовал служебных разбирательствах, проверках по фактам хищения, мошенничества.

Когда выгодно поступает принципиально при решении возможных проблем, вопросов.

Считает, что искренно ответил на все вопросы (от 50% до 70% ответил искренно).

5. Дополнительная информации (Кандидат согласен со следующими предположениями, выражениями)

Материальное наказание может заставить сотрудников выполнять требования нормативных документов.

Полиграф при определенной подготовке можно обмануть.

Руководитель должен нести ответственность за противоправные действия своих подчиненных.

Контрольные процедуры, антикоррупционные политики могут способствовать снижению мошенничества, коррупции в Компании.

Информирование сотрудников о выявленных фактах мошенничества, хищения в Компании может являться профилактическим средством предупреждения совершения противоправных действий.

В получении сотрудником за свою деятельность подарка от Клиента нет ничего плохого.

Не готов участвовать в программе лояльности для сотрудников, предоставивших информацию о признаках подготовки мошенничества, даже при материальном стимулировании.

Профессионализм сотрудников, специализирующихся на предупреждении мошенничества, может повлиять на вероятность его совершения.

Программа лояльности персонала не будет способствовать снижению мошенничества.

Может оправдывать незначительные факты мошенничества (присвоение канцелярских принадлежностей, завышение результатов деятельности и т.д.).

При проведении служебного расследования не целесообразно использовать полиграф.

Один руководитель может нанести ущерб Компании, больше чем десять рядовых сотрудников.

6. Рекомендации

Провести экспресс-анализ риск-факторов (закредитованность, наличие исполнительного производства, аффилированность и т.д.)

Провести углубленное психологическое тестирование (уточнение особенностей личности, склонности к враждебности, агрессивности, а также наличие признаков склонности к алкоголизму и т.д.).

При собеседовании необходимо уточнить достоверность результатов тестирования и соответствие сведений, содержащихся в отчете, с информацией, указанной кандидатом в анкете, а также полученной в ходе проверки их достоверности.