
**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
В КОМПАНИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ
РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ
КАНДИДАТА**

(АПОРТ-К, aport-k.ru)

ЧТО ПОЛУЧАЕТ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ АПОРТ-К

ОЦЕНКА РИСК-ФАКТОРОВ*



**ОЦЕНКА РИСКА
ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ****



*Осуществляется в автоматическом режиме

**Информация предоставляется в течении 1 р.д.
при наличии согласия кандидата

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОЦЕНКИ РИСКОВ при ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТОВ (АПОРТ)

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ – получить в ходе проведения опроса кандидата информацию, анализ которой позволит предупредить прием на работу лиц, склонных к совершению мошеннических действий.

- РЕШАЕМЫЕ ЗАДАЧИ**
- ✓ выявить среди кандидатов лиц, склонных к совершению мошенничества, а также вероятных организаторов мошеннических схем;
 - ✓ снизить расходы на изучение кандидатов, получив максимум дополнительной информации;
 - ✓ повысить эффективность процесса проверки кандидата с одновременным сокращением времени;
 - ✓ внедрить новые антикоррупционные инструменты в деятельности Компании;
 - ✓ оценить лояльность кандидата к работодателю, к корпоративным ценностям;
 - ✓ получить дополнительную информацию о кандидате легальным способом;
 - ✓ понять готовность кандидата соблюдать нормативные требования, регламенты.

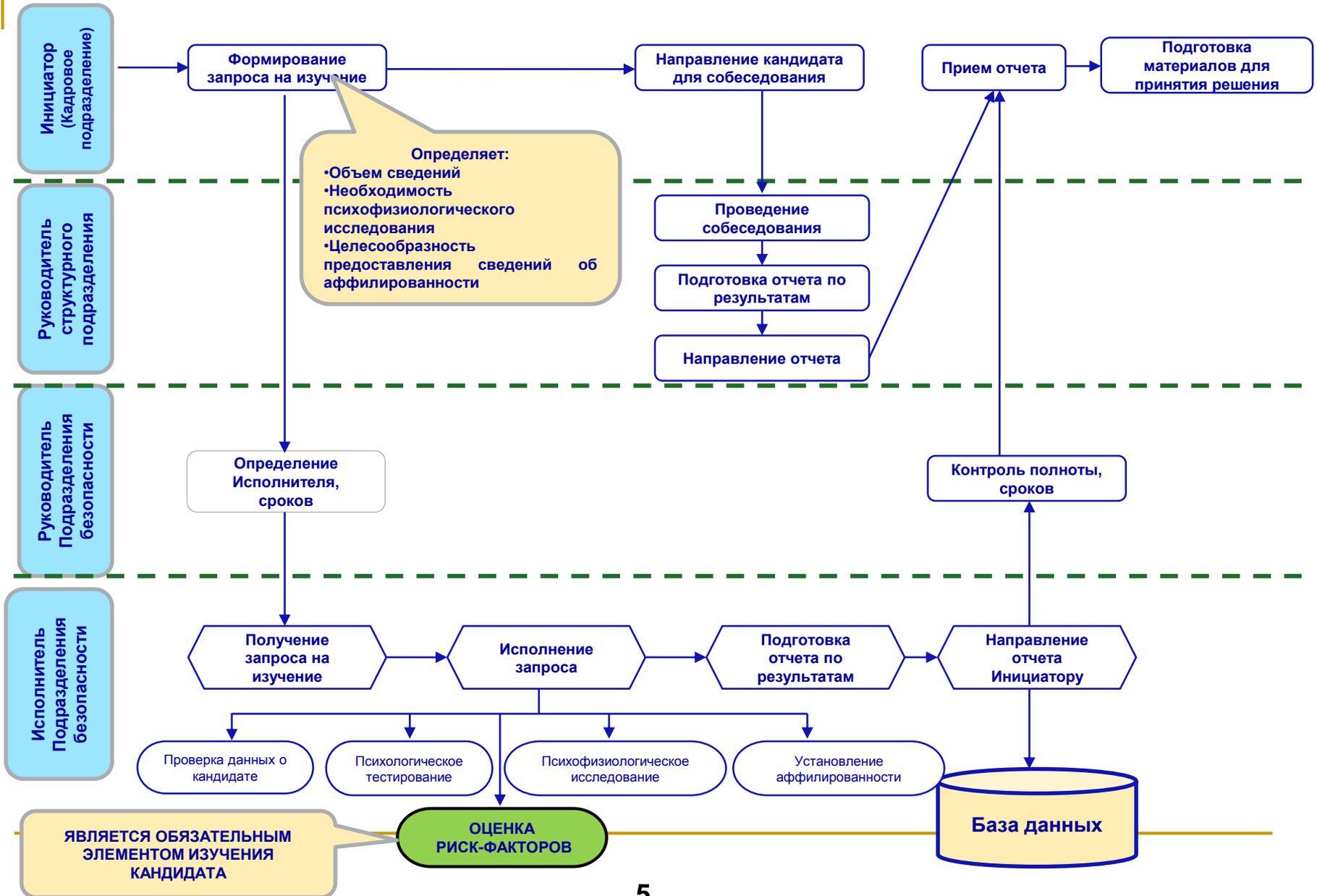
Результаты проведения опроса могут быть использованы в деятельности подразделений, специализирующихся на обеспечении безопасности, работе с кадрами, внутреннем контроле, compliance, выполнении антикоррупционных требований.

ЭТАПЫ РАБОТЫ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

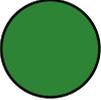
| | I ПОДБОР И ОТСЕВ | II ИЗУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА | III УГЛУБЛЕННАЯ ПРОВЕРКА | IV ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ |
|-----------------------------|--|---|--|--|
| ЦЕЛИ ЭТАПА | Сформировать кадровый резерв на основе резюме Произвести первичный отсев кандидатов | Подобрать кандидатов, наиболее соответствующих предъявляемым требованиям Оценить потенциал кандидата | Сформировать кадровый резерв на основе резюме Произвести первичный отсев кандидатов | Принятие управленческого решения о трудоустройстве кандидата |
| УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА | Кадры | Кадры Безопасность Руководители подразделений Специалисты | Кадры Безопасность Специалисты | Руководитель компании Кадры |
| ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ РЕСУРСЫ | Кадровые агентства Специализированные программы | Психологические тесты Информационные ресурсы | Полиграф Оценка рисков | Специализированные кадровые программы |

Использование автоматизированных процедур на первом этапе позволяет значительно снизить финансовые, временные, человеческие затраты по подбору персонала с одновременным повышением качественного состава подбираемых кандидатов.

СХЕМА ПРОЦЕССА «ИЗУЧЕНИЕ КАНДИДАТА»

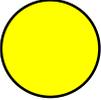


ПРОЦЕДУРЫ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ ПРИ ИЗУЧЕНИИ КАНДИДАТА



СТАНДАРТНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

- ✓ проверка достоверности анкетных данных;
- ✓ сбор рекомендаций по предыдущим местам работы;
- ✓ проверка наличие судимостей;
- ✓ подтверждение профессиональной квалификации, образования;
- ✓ выявление аффилированности.



ПРОЦЕДУРЫ, ИНОГДА ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ИЗУЧЕНИИ КАНДИДАТА

- ✓ оценка рисков закредитованности;
- ✓ выявление аффилированности среди членов семьи;
- ✓ анализ социальных сетей;
- ✓ проверка имеющихся задолженностей по неуплаченным налогам, штрафам;
- ✓ выявление фактов исполнительного производства;
- ✓ прохождение детектора лжи;
- ✓ психологическое тестирование;
- ✓ наличие процедуры банкротства в отношении физического лица.

СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩАЯ ПРОВЕДЕНИЕ ЭКСПРЕСС-ОЦЕНКИ РИСК-ФАКТОРОВ (вариант)

| Специфика деятельности | Пример должности, подразделения |
|---|---|
| Закупочная деятельность | Руководитель подразделения, ответственный за подготовку, организацию и проведение закупок финансовый контролер, сотрудник, отвечающий за рациональное использование финансовых ресурсов |
| Реализация продукции | Сотрудник, имеющий полномочия по предоставлению скидок, уменьшению стоимости реализации продукции |
| Распределение и контроль финансовых потоков, бюджетирование | Сотрудники, ответственное за исполнение бюджета, перенос денежных средств в рамках бюджетных ассигнований и т.д. |
| Договорная деятельность | Должностные лица, подписывающие договора |
| Работа с материальными ценностями (учет, списание, инвентаризация и т.д.) | Офис-менеджеры, заместители руководителей по хозяйственной деятельности, материально-ответственные лица |
| Работа с конфиденциальной информацией | Сотрудник, осуществляющие работу с коммерческой тайной |
| Обеспечение безопасности, внутренний контроль | Сотрудники подразделения безопасности, внутреннего контроля, охраны, особенно имеющие доступ к оружию, обеспечивающие безопасность VIP-персон |
| Реализация требований антикоррупционных политик | Сотрудники компании, чьи должности подпадают под сферу выполнения требований антикоррупционных политик |

КРИТЕРИИ, РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ МОШЕННИЧЕСТВА, ФРОДА

- ✓ Готовность к сотрудничеству в области предупреждения мошенничества, фрода.
- ✓ Опыт участия в служебных расследованиях.
- ✓ Активность в противодействии мошенничеству.
- ✓ Лояльность к мероприятиям по предупреждению мошенничества.
- ✓ Лояльность к Компании, ее ценностям.
- ✓ Направленность материальной заинтересованности в результатах деятельности.
- ✓ Необходимость контроля за деятельностью кандидата.
- ✓ Готовность выполнять требования нормативных документов.
- ✓ Противодействие коррупции.
- ✓ Лояльность к мошенничеству.
- ✓ Лояльность к риск-факторам, способствующим совершению мошенничества, фрода.

Программа АПОРТ-К позволяет оценить указанные критерии, а также сформулировать вопросы, которые целесообразно задать кандидату при собеседовании.

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА

Технология проведения опроса следующая:

Программа находится на сервере, куда заходит **Инициатор процедуры** - представитель работодателя, сотрудник СБ или кадров.

Инициатор регистрирует **Кандидата** и ставит задачу программе о направлении **ссылки** для тестирования Кандидату, которая формируется программой и направляется автоматически на указанную почту.

Кандидат получает **ссылку**, проходит по ней на сервер и отвечает на вопросы.

По окончании тестирования программа **автоматически** обрабатывает вопросы и отправляет **Инициатору** краткий вариант отчета с результатами.

Тестирование кандидат может проходить даже со смартфона, но в любом случае необходимо подключение к интернету.

Срок действия ссылки **2 календарных дня**.

Попыток для прохождения процедуры **2**.

Если кандидат по каким-либо причинам не успел или не смог пройти опрос, **Инициатор** может заново сформировать ссылку.

В данном случае учету будут подлежать только пройденные тесты, по которым получен отчет.

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

В соответствии со ст. 3 п.1 закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" «**персональные данные** - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно **определенному** или **определяемому** физическому лицу (субъекту персональных данных)».

В данном случае в программе хранится **фамилия, инициалы и год рождения** кандидата, что не позволяет достоверно определить субъекта персональных данных. **Основным идентификатором** кандидата является его **уникальный ID**, зарегистрированный в программе.

Таким образом, Инициатор может вообще вместо Фамилии ввести первые буквы кандидата или произвольную комбинацию букв.

Однако это может сказаться на удобстве работы кадрового подразделения и может запутать самого Инициатора.

Более того с дополнительных рабочих мест сотрудники видят только тех кандидатов, которые были зарегистрированы ими.

Всех кандидатов видит только сотрудник с основного рабочего места.

Также представители разных компаний не видят сторонних кандидатов.

ПОЛНОМОЧИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

| НАИМЕНОВАНИЕ | ОСНОВНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО | ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО | ПРИМЕЧАНИЕ |
|-------------------------------------|--|---|---|
| Личный кабинет | + | + | |
| Целевые должности | Руководители подразделений, сотрудники, проводящие собеседование с кандидатами | Сотрудники, отвечающие за подбор и первичный отбор кандидатов | |
| Регистрация кандидатов | + | + | |
| Доступ к полным отчетам | + | - | |
| Доступ к кратким отчетам | + | + | Основное рабочее место обладает правом просмотра кандидатов, зарегистрированных с дополнительных рабочих мест |
| Получение на почту кратких отчетов | + | + | Только на кандидатов, которых зарегистрировали |
| Формирование статистических отчетов | + | - | Статистические отчеты предназначены для формирования списка кандидатов и последующей оплаты услуг |

СТРУКТУРА ОТЧЕТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА, ПРОВОДИМОГО С ЦЕЛЬЮ ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТА

1. **Общая информация** – содержит общие данные о кандидате (инициалы, идентификационный номер, пол, возраст, образование и т.д.).
2. **Оценка основных критериев** – искренность в ответах, готовность к сотрудничеству, участие ранее в служебных расследованиях, активность в противодействии мошенничеству, лояльность: к мероприятиям по предупреждению мошенничества, непосредственно к мошенничеству, к риск-факторам, к компании, материальная заинтересованность в своей деятельности, необходимость контроля за деятельностью, выполнение требований нормативных документов, отношение к коррупции.
3. **Дополнительная информации** – размещается информация, позволяющая:
 - ✓ понять отношение кандидата к мероприятиям, проводимым для предупреждение мошенничества, фрода;
 - ✓ выяснить жизненную позицию кандидата в области противодействия мошенничеству, фроду;
 - ✓ отношение к выполнению требований нормативных документов, регламентов и т.д.
4. **Вопросы, целесообразные для уточнения при собеседовании** – включены вопросы, которые рекомендуется задать кандидату при проведении собеседования при собеседовании.
5. **Информация кандидата о себе** – сведения, которые кандидат предоставил о себе в ходе проведения опроса.
6. **Рекомендации** – краткие рекомендации, целесообразные для реализации в зависимости от вакансии.

Сведения, полученные в ходе опроса, могут позволить понять искренность кандидата раскрыть сведения о себе методом их подтверждения в ходе беседы, а также при изучении (наличие кредитов, привлечение к ответственности и т.д.).

ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА (вариант)

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТОВ

ПОДРОБНЫЙ ОТЧЕТ

1. Общая информация

| | |
|---|---|
| Порядковый номер участника | 84 |
| ФИО участника | М Д К |
| Возраст | 31 |
| Пол | <u>Мужской</u> |
| Образование | <u>Высшее</u> |
| 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 (от 0% до 20%) | Низкий (от 20% 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 |
| Активность в противодействии мошенничеству | | | 44 | | | | Не готов активно |
| Противодействие коррупции | | | 41 | | | | В принципе понимает отрицательные |
| Лояльность к мероприятиям по предупреждению мошенничества | | | | 55 | | | Не отрицает необходимости |
| Лояльность к компании | | | | | 58 | | Обладает собственной |

Отчет сформирован в автоматическом режиме на основе анализа и обработки ответов на поставленные вопросы.
Не подлежит передаче третьей стороне.

1

| | | | | | | |
|--|--|--|----|--|----|--|
| Материальная заинтересованность в своей деятельности | | | 40 | | | Ниже среднего заинтересованность в |
| Выполнение требований нормативных документов | | | | | 90 | Понимает необходимость |
| Готовность к сотрудничеству | | | 42 | | | Старается не участвовать в |

| | |
|------------------------------------|--|
| 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 90%) | Средний (от 30% до 50%) | Низкий (от 10% до 30%) | Очень низкий (менее 10%) | Комментарий |
|---|---------------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|---|
| Лояльность к мошенничеству | | | | 42 | | | Лояльность к мошенничеству |
| Лояльность к риск-факторам | | | | 47 | | | Отрицательное отношение к совершению |
| Необходимость контроля за деятельностью | | | | 41 | | | Скептически относится к эффективности |

3. Вопросы, целесообразные для уточнения при собеседовании

Как кандидат лично относится?
Известны ли кандидату случаи?
Известны ли кандидату случаи привлечения?
Почему работодатель не должен?

4. Информация кандидата о себе

Не возражает
Кандидату приходилось
Не участвовал
Когда выгодно

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

Материальное наказание
Полиграф
В получении
Не готов участвовать
Профессионализм сотрудников.....
Программа лояльности

6. Рекомендации

Провести экспресс-анализ
Провести углубленное
При собеседовании необходимо

Отчет сформирован в автоматическом режиме на основе анализа и обработки ответов на поставленные вопросы.
Не подлежит передаче третьей стороне.

2

Отчет по результатам тестирования приходит Инициатору опроса на почту сразу же после окончания процедуры.

Для большего эффекта и понимания достоверности результатов информация должна быть проверена как в ходе собеседования, так и при проведения полиграфа.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АПОРТ-К И ОЦЕНКИ КРЕДИТНЫХ РИСКОВ (КЕЙС№ 1)

Результаты, полученные использованием программы АПОРТ-К и при оценки кредитных рисков не являются основанием для отказа кандидату в трудоустройстве.

Однако на основании них можно понимать, насколько кандидат склонен к совершению фродовых (мошеннических) действий, а также есть ли признаки их совершения.

Так в компанию был принят руководитель подразделения по закупкам.

При трудоустройстве было выявлено немного выше среднего значение отрицательных критериев и недостаточно высокий уровень положительных. Однако значения были в принципе в пределах нормы.

При оценке кредитных рисков установлено наличие значительного размера кредита (ипотека), с ежемесячным платежом около 45.000 руб. в месяц.

После года работы в компании на указанной должности в ходе мониторинга было установлено одноразовое погашение кредита на сумму, эквивалентную годовому доходу руководителя.

При анализе факторов была получена информация о проведении большой закупки ТМЦ, работ, которую организовывал данный руководитель.

В результате чего были сделаны предположения о коррупционных связях с контрагентом.

При проведении разбирательства руководитель признался в неправомерных действиях и был уволен с занимаемой должности.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ О ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ

В ходе проведения антикоррупционных мероприятий были проверены сотрудники закупочного подразделения.

По результатам получена следующая информация о руководителе подразделения:

1. Данные по АПОРТ-К:

| 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%) |
|---|--------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Искренность в ответах | | | | | 77 |
| Активность в противодействии мошенничеству | | | 35 | | |
| Лояльность к мероприятиям по предупреждению мошенничества | | | 34 | | |
| Лояльность к Компании | | | 45 | | |
| Выполнение требований нормативных документов | | | | 66 | |
| Противодействие коррупции | | 28 | | | |
| Готовность к сотрудничеству | | 27 | | | |
| Материальная заинтересованность в своей деятельности | | | | 58 | |

| Отрицательные 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%) |
|---|--------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Лояльность к мошенничеству | | | 61 | | |
| Необходимость контроля за деятельностью | | | | 46 | |
| Лояльность к риск-факторам | | | | 46 | |

2. Данные по кредитам:

- наличие кредитов – да
- наличие задолженности – нет

- наличие досрочного погашения – **да!**

Анализ сведений о заключенных контрактах показал, что на момент досрочного погашения кредита на сумму около 1,6 млн. руб. руководитель закупочного подразделения согласовал закупку с аффилированной компанией.

ВИД ИНФОРМАЦИИ О ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ

| | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|-----|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Паспорт утерян или украден | Нет |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Паспорт не действителен | Нет |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Владелец паспорта разыскивается | Нет |

| Просрочено | Открытые кредиты | Закрытые кредиты |
|--------------|------------------|------------------|
| 30 - 59 дней | 0 | 0 |
| 60 - 89 дней | 0 | 0 |
| + 90 дней | 0 | 0 |

| Обращения в банки | | |
|-------------------|---|-----------|
| 7 дней | 0 | |
| 14 дней | 0 | За все |
| 30 дней | 0 | время: 29 |

| Счета | |
|-----------------------------------|------------|
| Активные счета (заемщик) | 2 |
| Активные счета (поручитель) | 0 |
| Сумма действующих кредитов | 7 940 000 |
| Выплачено по кредитам | 6 382 864 |
| Дата погашения последнего кредита | 2099-12-31 |

| Просрочки по активным кредитам | |
|---|---------------|
| Дествующая просрочка | Без просрочек |
| Просрочка по всем активным кредитам | 0 |
| Макс. срок просрочки по активным кредитам | Без просрочек |
| Безнадежный долг / Передано на взыскание | Нет |

| Регистрация | |
|-------------|--------------|
| Адрес | Актуальность |
| * ул. ТВ | |
| МОСКОВС | |
| МОСКВА Г | |
| МО | |
| М ул. М | 01-08-2007 |

| Фактический | |
|-------------|--------------|
| Адрес | Актуальность |
| * ул. | |
| МОС | |
| МОС | |

Досрочное погашение кредита одного из руководителей компании. При проверки сроков погашения было установлено, что они совпадали с проведением закупки крупной партии продукции.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АПОРТ-К И ОЦЕНКИ КРЕДИТНЫХ РИСКОВ (КЕЙС№ 2)

Результаты, полученные использованием программы АПОРТ-К и при оценке кредитных рисков не являются основанием для отказа кандидату в трудоустройстве.

Однако на основании них можно понимать, насколько кандидат склонен к совершению фродовых (мошеннических) действий, а также есть ли признаки их совершения.

Так в компанию была принята бухгалтер.

При трудоустройстве было выявлено среднее значение отрицательных и положительных критериев.

При оценке кредитных рисков установлено наличие небольшой просрочки по имеющимся кредитам.

После испытательного срока проверка кредитных рисков была проведена повторно.

Имеющаяся задолженность не была погашена, а лицо многократно обращалось в кредитные организации за получением новых кредитов, но ей отказывали.

При проведении собеседования бухгалтер призналась, что испытывает серьезные финансовые затруднения в связи с имеющимися семейными проблемами и ищет источники получения денежных средств.

Учитывая, что бухгалтер показала профессионализм и искренне призналась в проблемах руководство компании решило оказать финансовую помощь сотруднику.

Однако мониторинг кредитных рисков был продолжен и через несколько месяцев задолженность была погашена.

ВИД ИНФОРМАЦИИ О ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ

| | |
|-----------------------------------|-----|
| ✓ Паспорт утерян или украден | Нет |
| ✓ Паспорт не действителен | Нет |
| ✓ Владелец паспорта разыскивается | Нет |

| Просрочено | Открытые кредиты | Закрытые кредиты |
|--------------|------------------|------------------|
| 30 - 59 дней | 1 | 0 |
| 60 - 89 дней | 2 | 0 |
| + 90 дней | 8 | 0 |

| Обращения в банки | | |
|-------------------|---|------------------|
| 7 дней | 1 | За все время: 29 |
| 14 дней | 1 | |
| 30 дней | 1 | |



Действующая просрочка: 15 126 руб
Историческая просрочка: 90+ дней

| Счета | |
|-----------------------------------|------------|
| Активные счета (заемщик) | 1 |
| Активные счета (поручитель) | 0 |
| Сумма действующих кредитов | 32 403 |
| Выплачено по кредитам | 6 075 |
| Дата погашения последнего кредита | 2045-12-19 |

| Просрочки по активным кредитам | |
|---|----------------|
| Дествующая просрочка | Более 120 дней |
| Просрочка по всем активным кредитам | 15 126 |
| Макс. срок просрочки по активным кредитам | Более 120 дней |
| Безнадежный долг / Передано на взыскание | Нет |

| Регистрация | |
|-------------|--------------|
| Адрес | Актуальность |
| РОИ | |
| - ул | |
| КР, | |
| СЕИ | |
| СТ- | |
| НЕ | |

| Фактический | |
|-------------|--------------|
| Адрес | Актуальность |
| РОИ | |
| 14Э | |
| КР, | |
| - ул | |
| КР, | |
| КР, | |
| 43 | |
| СТ- | |
| НЕ | |

Текущая просрочка по кредиту кандидата на должность бухгалтера. При трудоустройстве это в принципе не является критичным показателем. Однако если в течении испытательного срока задолженность не снизилась или наоборот выросла, то стоит задуматься о целесообразности работы данного сотрудника в компании.

ПРИЗНАКИ «ПРОБЛЕМНОГО СОТРУДНИКА»

- ✓ **5 и более открытых потребительских кредитов.** Если сотрудник не в силах соразмерить свои потребности со своими доходами, и постоянно «живет в долг», это значит, что рано или поздно его кредитная нагрузка станет чрезмерной.
- ✓ **Наличие микрозаймов.** Заемщики МФО не просто несостоятельные, это откровенно маргинальный сегмент. Нанимать такого сотрудника на ответственный пост не стоит.
- ✓ **Текущая просрочка 30+ дней.** Соискатель/сотрудник прямо сейчас испытывает серьезные финансовые трудности, ищет пути решения кредитных проблем.
- ✓ **Историческая просрочка 90+ дней.** У соискателя/сотрудника есть опыт уклонения от исполнения обязательств.
- ✓ **5 и более обращений за кредитами в последний месяц.** Соискатель/сотрудник прямо сейчас остро нуждается в финансовых вливаниях. Чрезмерно активен в поиске финансов, нестабилен.
- ✓ **Кредитная нагрузка выше 50% в месяц.** Чрезмерная кредитная нагрузка соискателя/сотрудника. Отдает по кредитам больше половины своего месячного заработка. За вычетом других обязательных платежей, «на жизнь» остается слишком мало. Высока вероятность решения своих финансовых проблем за счет работодателя.
- ✓ **Разные номера телефонов при запросе на кредиты.** Существует вероятность того, что соискатель/сотрудник намеренно искажает информацию о себе, с целью затруднить анализ сотруднику СБ, HR-отдела, исказить представление о своей финансовой надежности.
- ✓ **Разные адреса прописки/регистрации.** Существует вероятность того, что соискатель/сотрудник намеренно искажает информацию о себе, с целью затруднить анализ сотруднику СБ, HR-отдела, исказить представление о своей финансовой надежности.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОШЕННИЧЕСТВА

| № п/п | Наименование позиции | АПОРТ-К | Психологическое тестирование | Полиграф |
|-------|---|---|---|--|
| 1 | Время на проведение процедуры, прохождение опроса по 1-му тесту | 30 мин (один тест) | От 40 мин в зависимости от количества тестов | От 2,5-х часов |
| 2 | Человеческий фактор в подготовке результатов | Исключен | Присутствует | Присутствует |
| 3 | Обработка результатов процедуры | 5 минут | От 1,5 часов | От 1-го дня |
| 4 | Количество кандидатов, привлеченных к процессу (опросу) в день | Без ограничений | До 5 чел. на одного специалиста | До 3-х на одного специалиста |
| 5 | Использование дополнительных технических средств | Нет | Нет | Да |
| 6 | Использование дополнительного программного обеспечения | Нет | Да | Да |
| 7 | Дистанционное проведение процедуры | Возможно | Возможно | Не возможно |
| 8 | Учет специфики должностных компетенций, особенностей вакансии | Предусмотрено | Возможно при предварительном согласовании | Возможно при предварительном согласовании |
| 9 | Стоимость процедуры из расчета на одного участника | От 50 руб.* (стоимость оценки кредитных рисков обсуждается отдельно) | От 2.000 руб. | От 4.500 руб. |
| 10 | Условия проведения процедуры | <ul style="list-style-type: none"> •Наличие ПК, смартфона у кандидата • доступ в Интернет по ссылке (высылается на почту) | <ul style="list-style-type: none"> •Наличие ПК •доступ в Интернет •установленный Интернет-модуль для проведения тестирования | <ul style="list-style-type: none"> •Наличие отдельного помещения •Специальное оборудование •Время на проведение процедуры •Подготовленный специалист |
| 11 | Достоверность результатов процедуры | Выше среднего, зависит от кандидата Выявляется путем проверки соответствия сведений, представленных кандидатом о себе и полученных при изучении (кредиты, достоверность сведений и т.д.) | Высокая, в зависимости от искренности кандидата Оцениваются психологические особенности кандидата, его нравственная надежность, а также принятие им криминальных ценностей | Очень высокая Фиксируется отношение, причастность кандидата к событиям, в т.ч. негативным |

* В зависимости от размера ежемесячного абонента и количества используемых тестов

МЕТОДИКИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОГРАММЕ

| № п/п | Название опроса | Автор методики | Количество вопросов | Назначение методики |
|-------|--|--------------------------------|---------------------|--|
| 1 | Оценка рисков при трудоустройстве кандидата | Васищев А. Павленко О. | 127 | Оценить склонность кандидата к совершению мошенничества |
| 2 | Оценка нравственной надежности | Стрижов Е. | 123 | Оценка склонности к обману и нравственной ненадёжности в целом |
| 3 | Ранние признаки алкоголизма | Яхин К. | 35 | Выявление признаков алкоголизма и бытового пьянства |
| 4 | Мотивация сотрудников | Герцберг Ф | 27 | Определение степени мотивации сотрудников |
| 5 | Лояльность сотрудника к организации | Терстоун Л. | 36 | Определение лояльности сотрудника к организации |
| 6 | Диагностика поведения | Положенцев С.Д. Руднев Д.А. | 86 | Определение образа жизни, характеризующийся стремлением к достижению успеха и состоятельности, напористостью, стремлением доминировать в коллективе и т.д. |
| 7 | Многофакторное исследование личности 16 PF А | Кеттел Р. | 164 | Измерение факторов личности и является реализацией подхода к её исследованию на основе черт. |
| 8 | Арифметический счет | Васищев А. | 30 | Проверка арифметического счета, восприятия информации |

ВЫВОДЫ

1. Реализуются требования п. 1 ст.13.3 Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 N 273-ФЗ «Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции».
2. Внедряется корпоративный стандарт при подборе персонала и противодействии мошенничеству, фроду.
3. В Управляющей компании создается центр компетенций и единый информационный массив для контроля исполнения стандартов в дочерних структурах, филиалах.
4. Повышается качество деятельности по подбору персонала в регионах.
5. В деятельности подразделений безопасности, кадров, внутреннего контроля используются новые инструменты оценки рисков и противодействия мошенничеству.
6. Исключается влияние человеческого фактора на интерпретацию результатов.
7. Не требуется установка программного обеспечения.
8. Позволяет разрабатывать и использовать при аттестации персонала индивидуальные опросники с учетом специфики компании, специальностей.

Направление информационных запросов,
предложений о сотрудничестве: info@aport-k.ru