Профайлинг и ПФИ (психофизиологических исследований с использованием полиграфа) в кадровой безопасности

О.Ю. Русаков - ведущий специалист по кадровой безопасности, многопрофильного холдинга

дипломированный специалист-полиграфолог, с большим опытом проведения проверок на полиграфе разной направленности. В прошлом офицер спецподразделения ГРУ, принимал участие в боевых действиях и специальной подготовке личного состава отдельной бригады специального назначения.

Данные статистики

Ежегодный ущерб от «внутренних» преступлений в России составляет около 100 млрд. рублей.

60% компаний становятся жертвами экономических преступлений.

Уровень мошенничества в сфере закупок в России в два раза превышает показатель по всему миру.

В 42% случаев компании проиграли в конкурентной борьбе из-за коррупционных связей конкурентов.

В категории основных экономических преступлений преобладает незаконное присвоение активов (69%), взяточничество и коррупция (58%).

Причиной разорения предприятий в 30% случаев являются внутренние хищения.

Уровень безопасности компании напрямую зависит от благонадежности и лояльности ее персонала

Преимущества применения профайлинга и ПФИ

- Зачастую это единственно возможный способ получения существенной информации, которую намеренно скрывает о кандидат/работник;
- Быстрый и малозатратный метод выявления злоумышленников и предотвращения нанесения ущерба компании;
- Использование профайлинга и ПФИ существенно влияет на качество подбора персонала;
- Профилактический характер воздействия позволяет формировать осознание у сотрудников неотвратимости наказания и «сдерживать» от совершения противоправных действий;
- Методы профайлинга и ПФИ используются при раскрытии широкого круга преступлений, от мелких краж до хищений в особо крупных размерах.

Правовые основы использования профайлинга и ПФИ

Трудовой кодекс — предоставляет право администрации предприятия проводить проверку кандидатов и сотрудников на профессиональную пригодность (в этом смысле ПФИ следует рассматривать как инструментальное психологическое исследование существенных качество сотрудника или кандидата на работу);

Проект федерального закона N 478780-5 «О применении полиграфа» от 28 декабря 2015 г (находится на рассмотрении у Президента РФ)

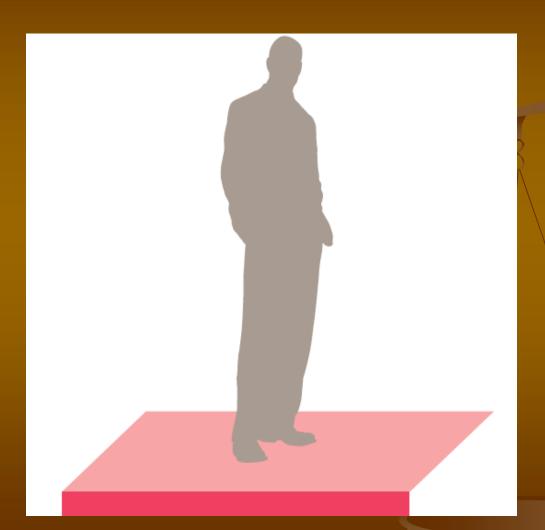
Методы профайлинга и ПФИ применяются в целях:

- выяснения искренности изучаемого лица в отношении конкретных вопросов или причастности к конкретным событиям при:
- проведении служебных расследований (точность результата 95-99%);
- при скрининге кандидатов и работающего персонала (точность результата 80-90%)
- составления психологического профиля личности и прогнозирования сценариев поведения в различных обстоятельствах
- формирования коллектива с учетом характерологических данных сотрудников

Основные факторы риска, отрабатываемые при проведении скрининговых проверок

- Наличие негативных или скрытых мотивов трудоустройства в компанию; ■
- Наличие алкогольной, наркотической и игорной (лудомания) зависимости;
- Наличие противопоказаний к трудоустройству медицинского характера;
- Сокрытие или искажение персональных данных при трудоустройстве ,заявленных в анкете , трудовой книжке.
- Искажение навыков и функциональных обязанностей;
- Наличие негативных личностных характеристик;
- Наличие негатива ретроспективного характера в жизни и трудовой деятельности кандидата/сотрудника (связи с конкурентами, криминалом и т.п.);
- Наличие проблем с выплатами по долговым обязательствам и кредитам.

Портрет типичного мошенника в российской компании



Мужчина-82%

В возрасте от 31 года до 40 лет (58%)

Работает к компании 3-5 лет (72%)

Имеет высшее образование (79%)

Представитель высшего (36%) или среднего управленческого звена (46%)

СКРИНИНГ КАНДИДАТОВ

ФАКТОРЫ РИСКА

НЕ ДОПУСКАЕМЫЕ, (КРИТИЧНЫЕ)

Не согласование кандидата со **стороны СБ**

Отказ в приеме на работу

ДОПУСКАЕМЫЕ

Профилактическая работа, контрольно-проверочные мероприятия со стороны СБ

Организационные мероприятия по минимизации рисков со стороны руководителей:

- ограничение полномочий,
- контроль силами ДСБ и т.п.

СКРИНИНГ СОТРУДНИКОВ

ФАКТОРЫ РИСКА ПО КОНКРЕТНЫМ СОТРУДНИКАМ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СБ: организация и проведение подтверждающих/опровергающих контрольно-проверочных мероприятий

Руководитель: принятие управленческих решений (изменение функционала, перемещение на другие позиции, ограничение полномочий и т.п.)

ОДНОТИПТЫЕ ФАКТОРЫ РИСКА ПО ИССЛЕДУЕМУМУ БИЗНЕС-БЛОКУ (конфликтная среда, массовое недовольство, информированность о злоупотреблениях руководства и т.п.)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СБ: анализ действующих рисков по бизнес-процессам в зоне ответственности данного блока

Руководитель: принятие управленческих решений (корректировка бизнес-процессов, замена руководителя и т.п.)

Профайлинг и ПФИ - «ликбез»

- Суммарное время проведения исследования с использованием методов профайлинга и ПФИ – от 3 до 6 часов
 - время подготовки структурированной опросной беседы и теста порядка 2 часов;
 - время собеседования и тестирования от 2 до 4 часов;
 - время обработки результатов тестирования от 2 до 4 часов;
- Высокая вероятность выявления противодействия (медикаментозного, физического, психологического) со стороны обследуемого лица
- Результаты ПФИ при проведении служебных проверок напрямую зависят от осведомленности широкого круга лиц об обстоятельствах происшествия и времени с момента совершения злонамеренного действия

Принципы принятия решения

Необходимо четко понимать, что профайлинг и ПФИ представляет собой метод диагностики по косвенным вербальным и невербальным признакам.

При оценке благонадежности сотрудников по первичным результатам профайлинга и ПФИ выводы не делаются.

Профайлинг и ПФИ обладает определенными ограничениями и должен использоваться не изолированно, а в совокупности с другими методами и средствами (технология проверки благонадежности).

При принятии решения используется метод накопления критической массы факторов риска.

Технология оценки благонадежности и накопления критической массы факторов

ДА

риска

Возврат в режим ожидания следующего сигнала, профилактическая работа

Понижение в должности, ограничение доступа к ресурсам и др.



Получение дополнительно й негативной информации по архивным данным.

Подтверждение достоверности полученной информации в отношении сотрудника.



Наличие дополнительных факторов риска по результатам контрольных мероприятий



Наличие критической массы факторов риска

HET



Увольнение

Сигнал о возможной неблагонадежности и нелояльности

Спасибо за внимание!

