

image not found or type unknown



Подбор сотрудников — важный этап при организации структуры компании. Не менее важным является проверка уже работающего персонала. Согласно статистике 10% персонала контролировать не надо, они будут честно выполнять свои обязанности без контроля, 10% будут красть всегда и контроль здесь не поможет, а 80% будут плодотворно работать, зная, что за ними наложен контроль, но если его нет, они будут лениться и работать «спустя рукава», в добавок совершать кражи и пользоваться рабочим положением в личных целях. Маркетинговые исследования показывают, что общее количество хищений на предприятиях, использующих услуги полиграфа сократились на 25% — 49%.

В современном бизнесе стратегия успеха все сильнее зависит от человеческого фактора. Каждый руководитель не раз сталкивался с негативным действием пресловутого человеческого фактора. Нелояльность сотрудников, воровство, умышленное нанесение ущерба, разглашение коммерческих тайн — ни один работодатель не застрахован от этих проблем. Чтобы минимизировать потери, руководители предприятий вводят различные методы контроля нанимаемого и работающего персонала: проверка по различным базам, проверка на полиграфе, видеонаблюдение, тотальная проверка сотрудников при выходе с предприятия, использование негласных информаторов.

Совокупность этих методов дает определенный эффект, но одним из наиболее эффективных способов проверки персонала является тестирование на полиграфе (детекторе лжи).

Проверка на полиграфе (детекторе лжи) сотрудников или нанимаемого персонала поможет Вам убедиться в их добросовестности, лояльности, порядочности. Полиграф зарекомендовал себя и используется многими компаниями, как превентивным средством в работе с персоналом.

Ситуации, в которых опрос с использованием полиграфа (ОИП) наиболее оправдан:

Ситуация, когда полностью отсутствует возможность получить требуемую информацию, минуя конкретного человека. Например, служащий одной из компаний заявил, что при следовании с полученными в банке деньгами в офис фирмы на него напали неизвестные и отобрали крупную сумму денег. При этом

свидетелей происшествия не было. Так ли это? Только полиграф может дать ответ на этот вопрос.

Ситуация, когда получение информации возможно и без полиграфа, но требует значительных материальных и финансовых средств, временных затрат или людских ресурсов. Например, в одной из коммерческих фирм была похищена очень большая сумма денег. Обнаружение при помощи полиграфа лица, причастного к хищению, позволило свернуть оперативные мероприятия по более чем полутора десятку остальных подозреваемых, и быстро найти почти всю украденную сумму.

Ситуация, когда требуется информация в течение 1-2 дней или даже в считанные часы. Не секрет, что успех расследования часто зависит от своевременно принятых мер. Например, в одной из организаций была утрачена достаточно ценная, не имеющая аналогов в мире, техническая разработка. По имевшейся информации в течение ближайшего времени она должна была быть переправлена за границу. Привлечение специалиста по использованию полиграфа (это как раз и был автор этой книги) не только позволило раскрыть преступление, но и вернуть утраченный прибор, сохранив приоритет отечественных ученых и огромную потенциальную сумму от внедрения этой разработки в жизнь.

Основные отличия и преимущества ОИП перед другими методами кадровой работы:

При ОИП может быть получена информация, которую невозможно приобрести при помощи традиционных мероприятий по проверке кандидата или работника.

Получение интересующей работодателя информации при ОИП сопровождается минимальными временными, материальными и людскими затратами.

При ОИП кандидаты и работники предоставляют более полную и правдивую информацию о себе, поскольку полиграф — мощнейший фактор психологического давления на тех, кто хочет солгать или скрыть что-то существенное.

Экономический эффект от применения полиграфа вне зависимости от вида проверок бывает ВСЕГДА, даже если ничего особо серьезного и не выявляется: после прохождения тестирования сотрудники становятся более дисциплинированными, остерегаются совершать действия, вредящие работодателю.

Правовой основой применения полиграфа в трудовых правоотношениях на данный момент считается Трудовой кодекс РФ, прежде всего, глава 14, где разъясняется понятие персональных данных работника как информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся конкретного работника. Кстати, в этой же главе, п. 7, указывается на то, что работник защищен от неправомерного использования персональных данных работодателем. Это касается и сведений, полученных с помощью полиграфа.

Человеческие ресурсы - наибольшая ценность любого предприятия или компании. И хотя их не учитывают в квартальных и годовых балансах, на прибыль предприятия они оказывают большее влияние, чем любой другой актив. Управление человеческими ресурсами - это стратегический и профессиональный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят свой вклад в достижение целей фирмы.

Произошедшие на фоне финансового кризиса массовые сокращения привели к тому, что в настоящий момент в поисках работы находится огромное количество специалистов из различных сегментов рынка. Складывается ситуация, при которой спрос значительно превышает предложения, а на одну вакантную должность претендует не меньше десятка кандидатов. И в этом случае выиграет тот, кто сумеет воспользоваться представившейся возможностью и произвести должное впечатление на работодателя. И если в докризисный период у соискателей всегда был выбор из нескольких вариантов, то сейчас любая возможность устроиться на работу рассматривается как хороший шанс.

Очевидно, с определенной точки зрения в ситуации кризиса для работодателей есть свои плюсы. Зарплатные ожидания «освободившихся» кандидатов позволят привлечь наиболее квалифицированных и сильных специалистов, которых раньше некоторые компании не могли себе позволить.

Однако именно в этот период возникает и новая проблема при подборе кадров. Уже сейчас можно констатировать, что в условиях массовых увольнений на рынок свободного поиска выходит волна специалистов самого разного уровня и квалификации. Важно понимать, что вместе с гениальными, лояльными и надежными «повалят» толпы «ударников» и прочий балласт.

Далеко не все кандидаты отвечают требованиям вакансий: порой люди хватаются за любую возможность трудоустроиться. В результате найти оперативно нужного специалиста, не допустив ошибки, сейчас стало сложнее. Именно здесь может

помочь комплекс стандартных видов отбора кандидатов и прогрессивных психофизиологических методов. Отбор и оценка кандидата становятся крайне важными.

Именно в данный период у организаций возникает необходимость (или появляется возможность) «жесткого» отбора будущего персонала из числа увеличивающейся каждый день армии безработных.

Сегодня очень не многие будут спорить с тем, что эффективность работы организаций, снижение уровня материальных потерь во многом зависят от комплекса профилактических мероприятий, предупреждающих различные нарушения среди работающего персонала. Проблема эта достаточно успешно решается западными странами, имеющими многолетний опыт использования полиграфных обследований при работе с кадрами.

Есть смысл напомнить о том, что за рубежом эта проблема уже давно широко обсуждается как в периодической печати, так и в специальной литературе. Общество и государственные структуры предъявляют повышенные морально-этические, физические и интеллектуальные требования к сотрудникам, необходимые для реализации основных экономических задач. Выполнение этих требований возможно лишь высокообразованными, профессиональными специалистами.

Зарубежные эксперты отмечают, что в условиях ограниченного финансирования проблема отбора кандидатов становится чрезвычайно важной, ошибки должны сводиться к минимуму. Для решения этой задачи традиционные методы отбора оказываются малоэффективными. Потребность в совершенствовании процедуры отбора может быть удовлетворена более эффективными методами, одним из которых является метод психофизиологической диагностики с использованием полиграфа, или, как его иначе называют, детектор лжи.

По данным Американской ассоциации полиграфологов, более 60% крупных департаментов полиции США используют опросы с помощью полиграфа в процессе проверки при отборе кандидатов на работу. В этой стране уже с 1950-х годов полиграф применялся как техническое средство для отбора кадров. Есть виды деятельности, где проверка кандидата на службу при помощи полиграфа обязательна: правоохранительные органы, предприятия, производящие наркотические средства, алмазная и золотодобывающая промышленность, полиция, ФБР и т.п.

Обследование с использованием полиграфа проводится на разных этапах карьеры служащего (при приеме на работу, в процессе периодических кадровых проверок, связанных с перемещением по работе, при проведении служебных расследований, при подозрении на связь с криминальными структурами и так далее) и в каждом случае имеет свою специфику.

Кадровые опросы проводятся в основном по тестам, которые ограничиваются биографическими сведениями, трудовой деятельностью и квалификацией кандидатов и не касаются их личной жизни.

При профессиональном отборе полиграф используется в комплексе с другими методами оценки и дополняет их. Особенно ценен его профилактический эффект, побуждающий кандидата быть откровенным перед сотрудником кадрового аппарата в вопросах, касающихся отдельных фактов биографии, мотивации поступления на работу, вредных привычек и т.п.

Согласно данным обследований, проведенных в 626 крупных агентствах различных штатов США, от 25 до 58% кандидатов, прошедших опрос с использованием полиграфа, были признаны негодными для работы или идентифицированы как кандидаты с высокой степенью риска. Все они в прошлом совершали такие преступления, как кражи, грабежи, употребление и продажа наркотиков, взяточничество, сексуальные преступления, участие в нераскрытых убийствах и т.п.

Необходимо отметить, что все эти негативные стороны биографии были выявлены в процессе опроса с использованием полиграфа уже после успешного прохождения кандидатами ряда тестов на проверку коэффициента интеллектуального развития, физического здоровья, ряда психологических тестов, а также после специальной проверки анкетных и биографических данных.

По мнению специалистов, данный вид тестирования является наиболее эффективным методом для выявления кандидатов с высокой степенью риска, т.е. с преступным или иным негативным прошлым. При этом достоверность оценки надежности персонала колеблется от 80% до 100%.

И зарубежный, и российский опыт использования полиграфа при отборе кандидатов на государственную службу или иную работу свидетельствует о его положительных результатах, высокой эффективности и надежности.

Сегодня в России многие как государственные, так и частные структуры профессиональный отбор стремятся осуществлять в комплексе, используя как стандартные виды отбора кандидатов (спецпроверка, медицинский контроль, психодиагностика), так и прогрессивные психологические и психофизиологические методы.

При отборе кандидатов на работу, а также при решении других кадровых вопросов более эффективен и экономичен метод специальной психофизиологической диагностики с активным использованием полиграфа. Особенно это важно при проверке фактов нарушения трудовой дисциплины или других служебных расследованиях, при выяснении, состоит ли субъект на учете в психдиспансере, наличии криминального прошлого, умышленном искажении анкетных данных и так далее.

На современном этапе нашего общества надежность документов (в т.ч. и рекомендаций с прежних мест работы), предоставленных кандидатом, очень низка. Сотрудникам служб безопасности компаний в своей практической деятельности неоднократно приходилось сталкиваться с явлениями, когда кандидат на службу представлял документы, характеризующие его с лучшей стороны, в то время как он неоднократно прогуливал работу, совершал на производстве кражи, подлоги документации и даже отбывал прежде наказания за кражу, разбой, рэкет. Букет этих преступлений чаще всего находят у лиц, пытающихся поступить на работу в частные предприятия в качестве инкассаторов, кассиров, охранников, кладовщиков, личной охраны, личных водителей и другого обслуживающего персонала. В последнем случае доступность информации о работодателе дает возможность легко организовывать хищения членов семьи, специальные телефонные звонки с целью запугивания, вымогательства и т.п.

Полиграф не может являться панацеей на все случаи жизни. Но его использование в комплексе с другими методами на порядок увеличит эффективность подбора и расстановки кадров, значительно снизит материальные потери фирмы, обусловленные человеческим фактором. Мы можем констатировать, что сегодня полиграф становится повседневной реальностью – причиной легкой паники соискателей и постоянной головной боли сотрудников многих компаний.

Подбор надежных, лояльных и компетентных сотрудников для работы предприятия или организации на современном этапе ставит серьезную проблему перед любым работодателем.

Человеческие ресурсы - наибольшая ценность любого предприятия или компании. И хотя их не учитывают в квартальных и годовых балансах, на прибыль предприятия они оказывают большее влияние, чем любой другой актив. Управление человеческими ресурсами – это стратегический и профессиональный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят свой вклад в достижение целей фирмы.

Произошедшие на фоне финансового кризиса массовые сокращения привели к тому, что в настоящий момент в поисках работы находится огромное количество специалистов из различных сегментов рынка. Складывается ситуация, при которой спрос значительно превышает предложения, а на одну вакантную должность претендует не меньше десятка кандидатов. И в этом случае выиграет тот, кто сумеет воспользоваться представившейся возможностью и произвести должное впечатление на работодателя. И если в докризисный период у соискателей всегда был выбор из нескольких вариантов, то сейчас любая возможность устроиться на работу рассматривается как хороший шанс.

Очевидно, с определенной точки зрения в ситуации кризиса для работодателей есть свои плюсы. Зарплатные ожидания «освободившихся» кандидатов позволят привлечь наиболее квалифицированных и сильных специалистов, которых раньше некоторые компании не могли себе позволить.

Однако именно в этот период возникает и новая проблема при подборе кадров. Уже сейчас можно констатировать, что в условиях массовых увольнений на рынок свободного поиска выходит волна специалистов самого разного уровня и квалификации. Важно понимать, что вместе с гениальными, лояльными и надежными «повалят» толпы «ударников» и прочий балласт.

Далеко не все кандидаты отвечают требованиям вакансий: порой люди хватаются за любую возможность трудоустроиться. В результате найти оперативно нужного специалиста, не допустив ошибки, сейчас стало сложнее. Именно здесь может помочь комплекс стандартных видов отбора кандидатов и прогрессивных психофизиологических методов. Отбор и оценка кандидата становятся крайне важными.

Именно в данный период у организаций возникает необходимость (или появляется возможность) «жесткого» отбора будущего персонала из числа увеличивающейся каждый день армии безработных.

Сегодня очень не многие будут спорить с тем, что эффективность работы организаций, снижение уровня материальных потерь во многом зависят от комплекса профилактических мероприятий, предупреждающих различные нарушения среди работающего персонала. Проблема эта достаточно успешно решается западными странами, имеющими многолетний опыт использования полиграфных обследований при работе с кадрами.

Есть смысл напомнить о том, что за рубежом эта проблема уже давно широко обсуждается как в периодической печати, так и в специальной литературе. Общество и государственные структуры предъявляют повышенные морально-этические, физические и интеллектуальные требования к сотрудникам, необходимые для реализации основных экономических задач. Выполнение этих требований возможно лишь высокообразованными, профессиональными специалистами.

Зарубежные эксперты отмечают, что в условиях ограниченного финансирования проблема отбора кандидатов становится чрезвычайно важной, ошибки должны сводиться к минимуму. Для решения этой задачи традиционные методы отбора оказываются малоэффективными. Потребность в совершенствовании процедуры отбора может быть удовлетворена более эффективными методами, одним из которых является метод психофизиологической диагностики с использованием полиграфа, или, как его иначе называют, детектор лжи.

По данным Американской ассоциации полиграфологов, более 60% крупных департаментов полиции США используют опросы с помощью полиграфа в процессе проверки при отборе кандидатов на работу. В этой стране уже с 1950-х годов полиграф применялся как техническое средство для отбора кадров. Есть виды деятельности, где проверка кандидата на службу при помощи полиграфа обязательна: правоохранительные органы, предприятия, производящие наркотические средства, алмазная и золотодобывающая промышленность, полиция, ФБР и т.п.

Обследование с использованием полиграфа проводится на разных этапах карьеры служащего (при приеме на работу, в процессе периодических кадровых проверок, связанных с перемещением по работе, при проведении служебных расследований, при подозрении на связь с криминальными структурами и так далее) и в каждом случае имеет свою специфику.

Кадровые опросы проводятся в основном по тестам, которые ограничиваются биографическими сведениями, трудовой деятельностью и квалификацией кандидатов и не касаются их личной жизни.

При профессиональном отборе полиграф используется в комплексе с другими методами оценки и дополняет их. Особенно ценен его профилактический эффект, побуждающий кандидата быть откровенным перед сотрудником кадрового аппарата в вопросах, касающихся отдельных фактов биографии, мотивации поступления на работу, вредных привычек и т.п.

Согласно данным обследований, проведенных в 626 крупных агентствах различных штатов США, от 25 до 58% кандидатов, прошедших опрос с использованием полиграфа, были признаны негодными для работы или идентифицированы как кандидаты с высокой степенью риска. Все они в прошлом совершали такие преступления, как кражи, грабежи, употребление и продажа наркотиков, взяточничество, сексуальные преступления, участие в нераскрытых убийствах и т.п.

Необходимо отметить, что все эти негативные стороны биографии были выявлены в процессе опроса с использованием полиграфа уже после успешного прохождения кандидатами ряда тестов на проверку коэффициента интеллектуального развития, физического здоровья, ряда психологических тестов, а также после специальной проверки анкетных и биографических данных.

По мнению специалистов, данный вид тестирования является наиболее эффективным методом для выявления кандидатов с высокой степенью риска, т.е. с преступным или иным негативным прошлым. При этом достоверность оценки надежности персонала колеблется от 80% до 100%.

И зарубежный, и российский опыт использования полиграфа при отборе кандидатов на государственную службу или иную работу свидетельствует о его положительных результатах, высокой эффективности и надежности.

Сегодня в России многие как государственные, так и частные структуры профессиональный отбор стремятся осуществлять в комплексе, используя как стандартные виды отбора кандидатов (спецпроверка, медицинский контроль, психодиагностика), так и прогрессивные психологические и психофизиологические методы.

При отборе кандидатов на работу, а также при решении других кадровых вопросов более эффективен и экономичен метод специальной психофизиологической диагностики с активным использованием полиграфа. Особенно это важно при проверке фактов нарушения трудовой дисциплины или других служебных расследованиях, при выяснении, состоит ли субъект на учете в психдиспансере, наличии криминального прошлого, умышленном искажении анкетных данных и так далее.

На современном этапе нашего общества надежность документов (в т.ч. и рекомендаций с прежних мест работы), предоставленных кандидатом, очень низка. Сотрудникам служб безопасности компаний в своей практической деятельности неоднократно приходилось сталкиваться с явлениями, когда кандидат на службу представлял документы, характеризующие его с лучшей стороны, в то время как он неоднократно прогуливал работу, совершал на производстве кражи, подлоги документации и даже отбывал прежде наказания за кражу, разбой, рэкет. Букет этих преступлений чаще всего находят у лиц, пытающихся поступить на работу в частные предприятия в качестве инкассаторов, кассиров, охранников, кладовщиков, личной охраны, личных водителей и другого обслуживающего персонала. В последнем случае доступность информации о работодателе дает возможность легко организовывать хищения членов семьи, специальные телефонные звонки с целью запугивания, вымогательства и т.п.

Полиграф не может являться панацеей на все случаи жизни. Но его использование в комплексе с другими методами на порядок увеличит эффективность подбора и расстановки кадров, значительно снизит материальные потери фирмы, обусловленные человеческим фактором. Мы можем констатировать, что сегодня полиграф становится повседневной реальностью – причиной легкой паники соискателей и постоянной головной боли сотрудников многих компаний.

Подбор надежных, лояльных и компетентных сотрудников для работы предприятия или организации на современном этапе ставит серьезную проблему перед любым работодателем.

Список использованных источников:

1. <http://stimul-detect.ru/dlya-organizacij.html>
2. <https://pravo.ru/review/view/140009/>
3. [http://www.psj.ru/saver\\_magazins/detail.php?ID=75290](http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=75290)