
КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ. ПОНИМАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И ИГНОРИРОВАНИЕ.



БОГДАН ГОРОДНИЦКИЙ

***Представитель компании
MIDOT в Украине,
Член АПКБУ***

Всем известно, самое сложное удержать ваше внимание, уважаемый читатель. Нужен провокационный аргумент, чтобы уделили время этому материалу. Я рискну поступить следующим образом. Любому из вас, уважаемый читатель, как представителю компании, я предлагаю выполнить **БЕСПЛАТНО** оценку благонадёжности группы кандидатов на работу, используя тест компании MIDOT. Суть методики я раскрою ниже.

Но у меня будет условие, по прошествии 1 года вы предоставите информацию, сколько сотрудников, которые получили положительный результат, были уличены и уволены за злостные злоупотребления, воровство и мошенничество.

На сегодня, с 2006 года, когда я привёл компанию MIDOT в Украину и представляю её, на фоне десятков тысяч выполненных тестов нашими клиентами, среди которых известные компании, это единичные случаи. И это даёт мне смелость предложить вам, кто сомневается в целесообразности оценки благонадёжности персонала, вышеуказанный эксперимент.

Начать хочу с того, что довольно сложно поддаётся осознанию, когда мы говорим об оценке благонадёжности. Пожалуйста, поставьте себе «галочку», я буду говорить об **оценке рисков и прогнозировании**, т.е. о том, чего ещё не случилось, но что может произойти в будущем.

Речь пойдёт об оценке «склонностей к деструктивному поведению», которые на момент самой оценки ещё не были «реализованы». Поясню: перед вами кандидат на работу, который по собранным вами данным не совершил ничего предосудительного.

Но результат теста оценки благонадёжности показывает, что его мировоззрение, его моральные принципы допускают такое предосудительное поведение. Просто в силу определённых жизненных обстоятельств, пока что, этого не случилось. Но вероятность составляет 90%, человек готов морально, остальное это только вопрос времени и обстоятельств. У экспертов это называется «треугольник мошенничества».

Почему я так акцентирую ваше внимание на «оценке рисков»? Сегодня в основе своей для оценки благонадёжности принято использовать информацию об уже известных фактах злоупотреблений. Это вы узнаете из различных баз данных, что также затем подтвердит известный вам полиграф и уже новые технологии, которые появились на рынке и работают по тому же принципу – подтверждение уже известных фактов.

Ещё раз подчёркиваю, уже известных фактов! Задавая вопросы о «фактах», о которых вы уже знаете или подозреваете, вы имеете возможность получить дополнительное подтверждение того, что произошло: злоупотребление, воровство, мошенничество и т.п. Такие знания дают вам основания для прогнозирования подобных явлений в будущем.

Но что делать в ситуации, когда известных фактов нет? Т.е., на момент собеседования, кандидат ещё ничего не совершил и не нарушил. Можно предположить, что такие факты могли быть, но они не были зафиксированы. Следовательно, базы данных у вас нет. Помогут тут методики детекции лжи? О чём будете спрашивать, так вообще о? Вопрос для размышления. Правда есть один выход для выяснения положения вещей? Можно негласно опросить связи кандидата, чтобы составить себе картину, «кто» он и как он себя ведёт, когда его никто не контролирует. Но такая негласная оперативная деятельность не всем под силу.

Понимая специфику вопроса, компания MIDOT изначально пошла по иному пути – оценка и анализ вероятных рисков в поведении человека для предотвращения и профилактики возможных его злоупотреблений и т.п. Именно это и есть главная задача службы безопасности, не поймать после, а не допустить до!

Тест MIDOT не спрашивает и не подтверждает «что было», тест прогнозирует «что может быть». Тест опрашивает кандидата о его суждениях по различным вопросам. Это закон психологии, человек рассуждает о чём-либо «со своей колокольни». Скажи мне твои предпочтения, кто твои друзья и я скажу тебе, кто ты. Оценка суждений, мнений, взглядов кандидата позволяет сформировать картину его морально-нравственных принципов, а следовательно степень его благонадёжности и

склонности к деструктивному поведению. Проще говоря, получить понимание, можно человеку доверять или нет и чего от него можно ожидать в перспективе.

Почему я делаю акцент на оценке рисков и прогнозировании? Сегодня современный бизнес приходит к пониманию, что минимизация потерь и убытков уже не решается системой ОХРАНЫ, пришло время системы БЕЗОПАСНОСТИ. А безопасность, это не охрана на воротах и камеры по периметру, это анализ, прогнозирование и профилактика.

Попробуйте вспомнить, когда в последний раз, на какой-либо конференции вы слышали информацию о решениях, способных помочь предотвратить вероятность воровства и мошенничества. Лично я на всех конференциях слышу одно, как представители служб безопасности рассказывают, как они выявляли факты злоупотреблений, как расследовали и как наказали виновников. Почему так? Выскажу своё мнение, возможно получится дискуссия.

Аргумент 1. Собственник не воспринимает целесообразность профилактики, ему пока хватает уровня «охраны» бизнеса. Другими словами, собственник имеет скрытую сверхприбыль, которая позволяет ему (пока что) игнорировать потери. Он их перекрывает. В такой ситуации СБ либо не хочет ломать копыя и что-то доказывать, либо попросту занимают позицию «воруют не у меня», будет команда будем искать решение. (Да простят меня коллеги по цеху, но мне говорили это лично).

Аргумент 2. Он достался нам от западного менеджмента, это политика «доверия и уважения» к сотрудникам и нежелание оскорблять их недоверием. Оно так, но факт в том, что с позиции безопасности бизнеса этот «розовый» цвет имеет свойство приобретать оттенки «глубокого серого или черного». Практика жизни показала, что доверие и уважение не решают проблему злоупотреблений, воровства и мошенничества. Сколько волка не корми.... И уж если мы перенимаем опыт умудрённого Запада, то давайте внимательно посмотрим на последние изменения в его рекомендациях. В 2018 году, впервые, в отчетах ACFE (ассоциация экспертов по борьбе с мошенничеством) появилась фраза «Эффективная борьба с мошенничеством начинается с уверенности в том, что компания нанимает этических (чит. благонадёжных) сотрудников».

Аргумент 3. Директорат HR в Украине, за очень редким исключением, отрицает целесообразность оценки благонадёжности. Винить их в этом сложно, политика HR о том, что главное, это закрыть вакансию, а безопасность компании, это головняк СБ, культивируется очень давно. Изменить такую позицию довольно сложно, но мы стараемся.

То, что альтернативы оценке рисков благонадёжности сотрудников для безопасной и успешной жизнедеятельности компании не существует, я аргументирую ниже. А сейчас хочу обратить ваше внимание, на новую проблему, которая создаст бизнесу дополнительную головную боль в вопросах обеспечения безопасности. Работа на удалёнке, это будущее для бизнеса и новые риски. Когда сотрудники работают в офисе, есть возможности контролировать (послушать/посмотреть), а следовательно, есть понимание, что делать. Ситуация, когда сотрудники вне контроля, в корне меняет картину. Вы не знаете, что происходит с сотрудниками. Турбулентность экономической нестабильности и всего происходящего в стране никак не прибавляют уверенности в завтрашнем дне. Стремление сохранить статус-кво уровня жизни будет порождать самые разные аргументы в головах людей. Моральный принцип «Богатые должны жить так, чтобы бедные прощали им их богатство» в Украине звучит, как издевательство. Вопрос снижения уровня лояльности становится суровой реальностью. Кто-то будет искать дополнительный заработок, кто-то начнёт обдумывать «иные варианты». Каким образом вы планируете понимать, какие настроения у ваших сотрудников, которые по своей должности имеют доступ к вопросам жизнеобеспечения деятельности бизнеса? В данной ситуации необходимо единственное и главное – быстро сориентироваться, на кого следует обратить внимание. Говоря оперативным языком, важно вовремя получить «сигнал».

И такое решение есть. Тест компании MIDOT для онлайн оценки **текущей** лояльности и благонадёжности сотрудника. Оценка его мнений и суждений **на сегодня**. Представим это, как психологическую диспансеризацию. Результат теста укажет вам на сотрудника и тематику рисков. Вы получаете понимание, что делать в каждом конкретном случае. Протестировав 100% сотрудников, вы получите 20-30% сотрудников, которые требуют внимания, жизненной поддержки или да «внимания СБ». Это то, что называется анализ рисков, прогноз рисков и профилактика. И это есть безопасность бизнеса. Альтернатива? Давайте обсудим.

А теперь, как и обещал аргументация целесообразности оценки благонадёжности. Чего бизнес ожидает от нанятого работника? Верно, успешной и эффективной работы, и как результат прибыли. Но никак не деструктивного поведения и убытков. Вопрос, как это спрогнозировать возник не сегодня. В 1998 году два известных американских психолога обнародовали результаты научного исследования, в рамках которого были изучены материалы, которые собирались 85 лет. В 2013 году эти исследования были обновлены по материалам уже за 100 лет. Что было целью исследования? Исследовались все возможные методики оценки кандидата работу, чтобы определить самые оптимальные из них, на основе которых можно строить прогноз, будет работник успешным или нет.

Исследования определили, что базовой является оценка умственных способностей. Это важно, так как это основа для профессиональных знаний и умений. Но мы же знаем, что профессионал может оказаться редким негодяем с вытекающими последствиями. Поэтому исследования показали, что вторым по важности, т.н. предиктором успешности работника, является оценка его благонадёжности. Порядочность и положительные моральные принципы являются гарантией того, что работник будет добросовестно выполнять свои функции, не будет нарушать и злоупотреблять. Деструктивное поведение отрицается самой его натурой. И это могут подтвердить клиенты Midot.

Все остальные методы оценки кандидата, нет сомнений, дают свою дополнительную информацию, но их % прогностической валидности намного ниже оценки благонадёжности. Вор и мошенник может иметь хорошее образование, может легко выполнить рабочее задание, он легко пройдёт испытательный срок, он же не идиот и понимает, что за ним смотрят, может иметь опыт работы и отличный послужной список. Но всё это никак не гарантирует вам, что он будет порядочным и успешным работником.

Я несколько раз упомянул термин «деструктивное поведение». Алгоритм оценки тестов MIDOT, оценивая суждения и мнения, оценивает степень склонности к деструктивному поведению. Такая склонность, по мнению психоаналитиков это психологическая ДНК. У их обладателей свои нравственные стандарты, до мнения социума им дела нет. Они всегда поступают так, как выгодно им и они всегда имеют оправдание. Единственный выход, это нужно знать и учитывать в системе управления и контроля. Эти знания помогут организовать процессы так, чтобы злоупотреблять, воровать было либо не выгодно, либо страшно. Перевоспитать такую личность нельзя.

Мне иногда говорят, вот ты опять пытаешься продать свой продукт. Нет, я пытаюсь обратить ваше внимание на проблему и только затем предлагаю свой вариант решения. Кому это нужно, философия о процессе без предложения, как достичь результата? Рано или поздно бизнес потребует положить на стол предложение решения проблемы. А проблема остаётся.
