

УДК 331.108.37

I. П. Мігус,
д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси
С. А. Черненко,
аспірант кафедри менеджменту,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси

СУЧАСНІ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ СТАНУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

I. P. Mihus,
Ph.D., Associate Professor, Head of the Management Department,
Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytsky, Cherkasy
S. A. Chernenko,
a graduate student,
Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytsky, Cherkasy

METHODS OF ASSESSMENT OF PERSONNEL SECURITY BUSINESSES

Досліджено сучасні методики оцінки кадрової безпеки персоналу, які пропонують використовувати суб'єктам господарської діяльності незалежні фахівці. Встановлено переваги та недоліки кожної з досліджених методик. Запропоновано основні напрями використання методик в практиці діяльності суб'єктів господарювання.

Actual methods of assessment personnel security personnel hired to work and is already running, offering use entities independent foreign and domestic experts. The advantages and disadvantages of each of the investigated methods. The basic directions of use of research methodologies in the practice of business entities.

Ключові слова: персонал, підбір, відбір, лояльність, оцінка персоналу, методики оцінки персоналу.

Keywords: personnel recruitment, selection, loyalty, assessment personnel, personnel evaluation methodologies.

Постановка проблеми. Кадрова безпека підприємства є однією з важливих складових економічної безпеки суб'єктів господарювання. Персонал відіграє ключову роль у конкурентоспроможності й ефективності діяльності будь-якої фірми. Найменша помилка, прорахунок, не говорячи вже про злий намір або некомпетентність, можуть стати причиною втрат підприємства.

Особливе занепокоєння фахівців викликає проблема недостатньо професійного й не відповідального підходу до процесу підбору претендентів та перевірки новоприйнятого персоналу, що стала в останній час прикрою тенденцією. Тому у питаннях підбору персоналу фахівці кадрової служби, власники або керівники компаній повинні більш серйозно підходити до питання перевірки кандидатів, адже кадрова політика та особливості підбору персоналу є чи не найголовнішою складовою злагодженої корпоративної атмосфери та процвітання підприємства на ринку.

Не менш важливою проблемою є питання оцінки персоналу, що вже працює та виявлення основних загроз з його боку, що можуть вплинути на стан економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

Аналіз основних досліджень. Питання доцільності використання різноманітних інструментів оцінки кадрової безпеки суб'єктів господарювання досліджували фахівці практики, серед яких доцільно назвати Городницького Б.Б.[1], Горовіца Є. [1], та науковців Балабанову Л.В. [2], Колота А.М. [3], Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. [4], Красномоєць В.А.[5] та інших.

Завдання дослідження. Метою дослідження є вивчення основних інструментів оцінки кадрової безпеки суб'єктів господарювання, які можуть використовуватись для оцінки персоналу із залученням зовнішніх спеціалістів.

Вклад основного матеріалу. На сьогодні існує достатня кількість компаній, що спеціалізуються виключно в області діагностики найрізноманітніших якостей та характеристик особистості шляхом проведення тестування. Слід зазначити, що такі тестування здійснюються як щодо претендентів на конкретну посаду, так і щодо осіб, які вже працюють.

Серед розмаїття таких компаній на увагу заслуговує компанія MIDOT, яка розробила і, ось уже два десятиліття, продовжує удосконалювати інноваційне рішення для оцінки ризиків деструктивної поведінки персоналу на роботі [1]. Компанія Midot використовує два тести для оцінки персоналу:

- 1) оцінка благонадійності кандидата на посаду – Integritytest;
- 2) оцінка лояльності персоналу – Trustee.

Благонадійність як система моральних цінностей і стандартів поведінки претендента на посаду, є найважливішим елементом прогнозування чи буде він

успішним співробітником чи буде від дотримуватись трудової дисципліни тощо. Оцінка благонадійності з подальшою особистою співбесідою та оцінкою професійних і ділових якостей - це надійна основа прийняття правильного кадрового рішення. Неякісна оцінка благонадійності - це головна причина нелояльності майбутніх співробітників, зловживань і порушень на роботі.

В сучасних умовах питання лояльності персоналу набуває особливої актуальності, що пояснюється тим, що персонал розглядається як фактор конкурентоспроможності, а вірність працівників компанії – як конкурентна перевага. Лояльність, на думку авторів, - це емоційна прихильність до організації, рівень якої залежить від ступеня сприйнятливості персоналом зовнішніх (зарплата, пільги, робочі умови тощо) та внутрішніх (зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання і оцінка досягнень) стимулів, які пропонує роботодавець.

У табл. 1 наведені основні параметри за якими відбувається оцінювання персоналу інструментами компанії Midot. Перевагою даних тестів є отримання різнобічної інформації про осіб, які оцінюються, за такими блоками як: фінансові проблеми і борги; безпека інформації; кримінальна біографія; робоча етика; трудова біографія; агресивність і дисципліна на роботі; автобезпека; схильність до азартних ігор; схильність до сексуального переслідування; схильність до алкоголю і наркотиків; спеціальні питання клієнта (питання, які враховують специфіку бізнесу) [1]. При цьому персонал, який вже працює оцінюється за двома додатковими параметрами «лояльність» та «безпека».

Таблиця 1.

Характеристика параметрів оцінювання персоналу інструментами компанії Midot

№	Параметри тестування	Характеристика параметрів	Integritest	Trustee
1	Відвертість	готовність повідомляти правдиву інформацію про себе / схильність спотворювати інформацію	+	+
2	Розкрадання	засуджує і заперечує, байдужість чи розглядає, як прийнятне можливість корисливого використання власності підприємства (гроші, інформація, матеріальні цінності тощо)	+	+
3	Хабар	засуджує і заперечує, байдужість чи розглядає, як прийнятне соціальне явище	+	+
4	Норми	дотримання / заперечення норм Закону та соціуму, правил та інструкцій роботодавця	+	+
5	Толерантність в роботі	ввічливість, акуратність в роботі / не терпимість, агресивність, грубість до клієнта	+	+
6	Наркотики	засуджує і заперечує, байдужість чи розглядає, як прийнятне соціальне явище	+	+
7	Лояльність	задоволеність роботою, почуття справедливості, почуття стабільності, почуття прихильності	-	+
8	Безпека	усвідомлення і готовність виконувати вимоги дисципліни, безпеки / схильність порушувати	-	+

Складено автором на основі даних компанії Midot [1]

Недолік полягає в складності інтерпретації результатів оцінки, особами, які не мають відповідної підготовки, оскільки поверхнєве трактування не дає повного уявлення про отриманий результат. Тому при прийнятті остаточного рішення по кожному претенденту на посаду чи співробітнику потрібна консультація представника компанії Midot.

Особливим різновидом тестування є **перевірка на детекторі неправди (поліграфі)**. Таке тестування має назву скринінгове (від англ. screening - просіювати) [6, с. 26], а методика перевірки – приладова, суть якої полягає в проведенні комплексної процедури з використанням складних технічних пристроїв, які призначені для всебічної оцінки психофізіологічних характеристик тестованих осіб [7, с. 262].

Вчені-поліграфологи [8] стверджують, що за умов використання поліграфа при прийомі нового співробітника на роботу, результат тестування не лише дасть відповіді про минуле кандидата та істинні мотиви працевлаштування у компанію, але і дозволить скласти психологічний портрет кандидата, в якому будуть відображені його приховані наміри та схильності. Крім того, проведення поліграфічного тесту при працевлаштуванні дозволить показати солідність підприємства і серйозність її намірів не допустити потрапляння до її лав сумнівних особистостей.

Основні причини використання поліграфа такі:

- застосовний для будь-якого виду розслідування і дозволяє швидко виявляти брехню;
- забезпечує отримання додаткової інформації, яка прямо або побічно пов'язана з напрямом або об'єктом розслідування;
- прискорює хід розслідування при відносно невисоких витратах;
- забезпечує об'єктивну і швидку оцінку достовірності повідомленої кандидатом інформації, його потенційної благонадійності і лояльності;
- дозволяє виявляти приховані ознаки досконалих або підготовлюваних зловживань, інших чинників, що впливають на благонадійність співробітників.

Поліграф використовується для вирішення двох основних завдань: профілактика правопорушень і їх розкриття [8-9].

Перше завдання розв'язується шляхом проведення кадрових перевірок. Профілактика дає відмінний результат при використанні поліграфа для роботи з кадрами на етапі прийому і при періодичних перевірках працюючого персоналу. Поліграф на етапі прийому на роботу дозволяє виявляти:

- спотворені анкетні дані;
- підроблені документи, що надаються;
- негативні звички і пристрасті;
- кримінальне минуле;
- справжні причини звільнення з попереднього місця роботи;
- істинні мотиви влаштування на роботу і багато інших.

Періодичні перевірки з використанням поліграфа допомагають виявляти досконалих або підготовлюваних правопорушників і зловживань; зв'язки з кримінальним світом або конкурентами; змову з метою нанесення збитку і багато інших. Практика показала, що поліграф є хорошим стримуючим чинником для неблагонадійного персоналу.

При вирішенні *другого завдання* — розкриття досконалих правопорушень застосування поліграфа дозволяє:

- звузати коло з числа підозрюваних, виявити осіб, причетних до правопорушення, і ролі кожного при здійсненні групового правопорушення;
- уточнити обставини і склад правопорушення;
- забезпечити пошук без вісті зниклих осіб;
- визначити безпосередніх замовників і виконавців у правопорушеннях, що розслідуються, і усунути підозру в причетності до них;

- розкрити лжесвідчення, лжепотерпілих і випадки самозвинувачення;
- виявити осіб, що ховаються від правосуддя і які знаходяться в розшуку;
- знайти канали просочування важливої інформації (комерційна або банківська таємниця, конфіденційна інформація і ін.) і причетних до цього осіб.

При всіх вищезазначених позитивних рисах основним недоліком поліграфу є його цілковита даремність при відсутності навиків складання питань для опитування осіб, що підлягають оцінці.

Profiles International - світовий лідер в області підбору і розвитку висококваліфікованих співробітників методом інноваційних рішень в управлінні персоналом пропонує всебічний набір оцінок персоналу, який допомагає компаніям отримати конкурентну перевагу в області відбору, найму, утримання і розвитку великих талантів.

За результатами оцінки роботодавці отримують інформацію, яку можна використовувати при наймі, просуванні, плануванні, програмах оцінки 360°, розвитку управління, навчання, мотивації, поліпшенні обслуговування клієнтів та інших питаннях зайнятості (табл. 2) [10].

Таблиця 2.

Характеристика параметрів оцінювання персоналу інструментами компанії Profiles International

Бізнес-цілі підприємства	Види тестів компанії Profiles International										
<i>Підвищення рівня стратегічного управління персоналом</i>											
Виявлення високо потенційних працівників і менеджерів		PXT				CP360			PSA	CSP	
Стратегічне планування персоналу		PXT			PPI	CP360			PSA	CSP	
Реструктуризації, реорганізації та скорочення		PXT			PPI		PMF	WES	PSA	CSP	PLP
Інтеграції після злиття організації		PXT			PPI		PMF	WES	PSA	CSP	PLP
<i>Поточне управління персоналом</i>											
Оцінка претендентів перед прийомом на роботу	SOS		JSA								
Скринінг, інтерв'ю та відбір кандидатів на роботу		PXT	JSA	EBC							
Адаптація нових співробітників		PXT			PPI		PMF				
Поліпшення продуктивності праці і якості роботи		PXT			PPI			WES			
Підвищення мотивації співробітників і комунікацій					PPI		PMF	WES			
Вирішення конфліктів між співробітниками					PPI						
Вибір і керування командами					PPI						
Оцінка ефективності управління		PXT			PPI	CP360		WES			
Визначення пріоритетів у розвитку управління персоналом						CP360		WES			
<i>Управління персоналом, який займається прямими продажами та роботою з клієнтами</i>											
Скринінг, інтерв'ю та відбір кандидатів на роботу			JSA						PSA	CSP	
Збереження та зростання клієнтів і рахунків									PSA	CSP	PLP
Поліпшення показників продажів					PPI	CP360	PMF	WES	PSA		PLP

Позначення:

SOS	Початкова оцінка претендента	PMF	Оцінка управлінських якостей	EBC	Перевірка відомостей про співробітника	CSP	Оцінка роботи з клієнтами
PXT	Оцінка відповідності посаді	WES	Оцінка командної роботи	PPI	Оцінка ефективності праці	PLP	Оцінка лояльності
JSA	Оцінка професійних якостей	PSA	Оцінка ефективності продаж	CP360	Оцінка 360		

Джерело : [10], переклад автора

З точки зору забезпечення кадрової безпеки під час прийняття працівників на роботу найбільш цікавими є тести ProfileXT та Step One Survey II.

ProfileXT (PXT). Оцінка PXT показує, наскільки добре людина відповідає конкретній посаді в Вашій компанії. Опція "Відповідності посади" у PXT унікальна, вона дозволяє оцінити людину за якостями, необхідними для успішного виконання конкретної роботи. Вона використовується протягом усього життєвого циклу співробітника для відбору, адаптації нових співробітників, управління і стратегічного використання персоналу.

Step One Survey II ® - це коротка оцінка, яка проводиться до прийняття на роботу і визначає головні цінності робочого характеру, які включають: освіта, досвід роботи співробітника, чесність, надійність, дотримання робочої дисципліни, а також використовується як інструмент відсіву кандидатів під час відбору. Дана оцінка допомагає компанії зменшити ризик значних витрат під час найму на роботу, вона зосереджується на робочих цінностях, які не обмежуються особистою чесністю, надійністю і робочою дисципліною.

Недоліком тестів американської компанії Profiles International є низький рівень пристосованості до українських реалій та менталітету українських людей.

Тести Extended DISC. Extended DISC це комп'ютерна програма, яка дозволяє визначити індивідуальні особливості співробітника для виконання тієї чи іншої роботи. Система управління персоналом Extended DISC описує характер природної реакції людини, або стиль поведінки в різних ситуаціях та дає можливість людині розуміти свою і чужу поведінку, уникати проблем у спілкуванні і досягати успіху в роботі і житті [11].

Система управління персоналом Extended DISC дозволяє вирішувати наступні кадрові питання:

- швидко і точно підібрати співробітника на конкретне робоче місце;
- мотивувати співробітників з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей;
- кого і чому навчати з найбільшою користю для компанії;
- створити злагоджено діючу робочу пару або групу;
- сформувати в колективі сприятливий психологічний клімат.

Недоліком даного тесту є неможливість перевірки отриманих результатів на правдивість та неможливість з'ясувати мотиви особи, яка претендує на ту чи інші посаду.

Таким чином, кожна організація повинна приймати рішення про використання інструментів оцінки кадрової безпеки персоналу з урахуванням власних фінансових можливостей, культурних особливостей та пріоритетів розвитку.

Висновки. Результати проведеного у статті дослідження дозволили зробити наступні висновки:

1. Досліджено сучасні методики оцінки кадрової безпеки персоналу, які пропонують використовувати суб'єктам господарської діяльності незалежні фахівці компаній Midot, Поліграф, Profiles International та Extended DISC® System.
2. Встановлено переваги та недоліки кожної з досліджених методик. Запропоновано основні напрями використання методик в практиці діяльності суб'єктів господарювання.

Література:

1. Про компанію Midot: офіційний сайт [Електронний ресурс] // Режим доступу <http://www.midot.com.ua>
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.:КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
5. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами / колективна монографія за заг. ред. проф. Мігус І.П. [Текст]. – Черкаси: вид-во «МАКЛАУТ», 2012. – 315 с.
6. Кобинец О. Детекторы лжи [текст] / О.Кобинец // Статус – № 13. – 23 июня 2008. – С. 24-27.
7. Зеркалов Д.В. Безпека комерційної діяльності. У двох книгах. Книга перша: Правова основа. Довідник. –К.: Основа, 2005. – 472 с.
8. Запорожский центр детекции лжи «POLYGRAPH» офіційний сайт компанії / [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.polygraph.zp.ua>
9. Компания «Надежные Кадры»: офіційний сайт компанії / [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://nk-spb.ru>
10. Profiles International: офіційний сайт компанії / [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.profilesinternational.com.ua>
11. Extended DISC® System: офіційний сайт компанії / [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.extendeddisc.com>

Стаття надійшла до редакції 13.04.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"