

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТА (АПОРТ-К)

ОЦЕНКА РИСК-ФАКТОРОВ*



**ОЦЕНКА РИСКА
ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ****



*Осуществляется в автоматическом режиме

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



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.

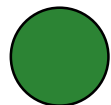
Результаты проведения опроса могут быть использованы в деятельности подразделений, специализирующихся на обеспечении безопасности, работе с кадрами, внутреннем контроле, compliance, выполнении антикоррупционных требований.

ЭТАПЫ РАБОТЫ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА



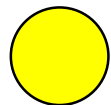
	I ПОДБОР И ОТСЕВ	II ИЗУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА	III УГЛУБЛЕННАЯ ПРОВЕРКА	IV ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ
ЦЕЛИ ЭТАПА	Сформировать кадровый резерв на основе резюме Произвести первичный отсев кандидатов	Подобрать кандидатов, наиболее соответствующих предъявляемым требованиям Оценить потенциал кандидата	Сформировать кадровый 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.



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 имеющих 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



- ✓ 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.

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	Мужской
Образование	Высшее
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 30%)	Низкий (от 30% до 50%)	Средний (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			Низкая средняя 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 работодателю не должен?

4. Информация кандидата о себе

Не возражает
Кандидату приходилось
Не участвовал
Когда выгодно
Считает, что

5. Дополнительная информация (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.

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



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

Нет
Нет
Нет

Просрочено

30 - 59 дней
60 - 89 дней
+ 90 дней

Открытые кредиты

0
0
0

Закрытые кредиты

0
0
0

Обращения в банки

7 дней 0
14 дней 0
30 дней 0

За все
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

ВИД ИНФОРМАЦИИ О ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ



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

Нет
Нет
Нет

Просрочено

30 - 59 дней
60 - 89 дней
+ 90 дней

Открытые кредиты

1
2
8

Закрытые кредиты

0
0
0

Обращения в банки

7 дней 1
14 дней 1
30 дней 1

За все время: 29



Стоп-факторы

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
Р01	
- ул	
КР1	
СЕ1	
СТ-	
НЕ	

Фактический

Адрес	Актуальность
Р01	
143	
КР1	
- ул	
КР1	
КР1	
43	
СТ-	
НЕ	

Текущая просрочка по кредиту кандидата на должность бухгалтера.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОШЕННИЧЕСТВА



№ п/п	Наименование позиции	АПОРТ-К	Психологическое тестирование	Полиграф
1	Время на проведение процедуры	30 мин	От 40 мин в зависимости от количества тестов	От 2-х часов
2	Человеческий фактор в подготовке результатов	Исключен	Обрабатывается специалистом	Обрабатывается специалистом
3	Обработка результатов процедуры	10 мин	От 1,5 часов	От 1-го дня
4	Количество обрабатываемых результатов процедуры в день	Без ограничений	До 10 чел. на одного специалиста	До 4-х на одного специалиста при отсутствии проведения процедуры
5	Использование дополнительных технических средств	Нет	Нет	Да
6	Дистанционное проведение процедуры	Возможно	Возможно	Не возможно
7	Учет специфики должностных компетенций, особенностей вакансии	Предусмотрено автоматически	Возможно при предварительном согласовании	Как правило не учитывает
8	Стоимость процедуры из расчета на одного участника	От 500 руб. (стоимость оценки кредитных рисков обсуждается отдельно)	От 2.000 руб.	От 4.500 руб
9	Условия проведения процедуры	- Наличие ПК - доступ в Интернет по ссылке	- Наличие ПК - доступ в Интернет - установленный Интернет-модуль для проведения тестирования	- Наличие отдельного помещения - Специальное оборудование - Время на проведение процедуры - Подготовленный специалист
10	Достоверность результатов процедуры	Высокая, в зависимости от искренности кандидата Выявляется путем проверки соответствия сведений, представленных кандидатом о себе и полученной подразделением безопасности	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



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.



ОФИС

- Адрес: 117623, г. Москва, ул. Мелитопольская 2-я, д. 21 корп. 2
- Телефон : +7 (495) 205-68-25
- E-mail: info@aport-k.ru
- Web: www.optim-a.ru, aport-k.ru