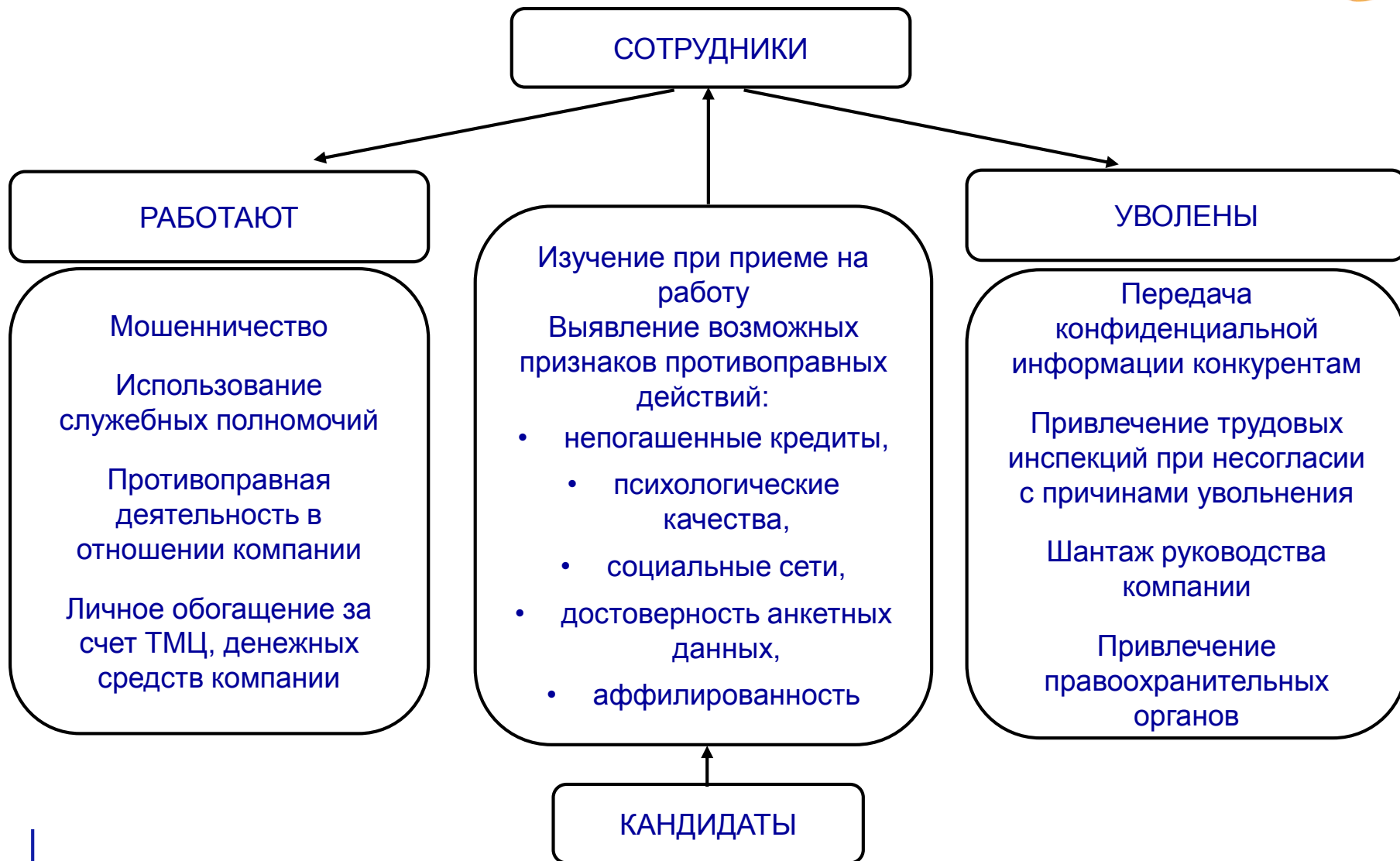




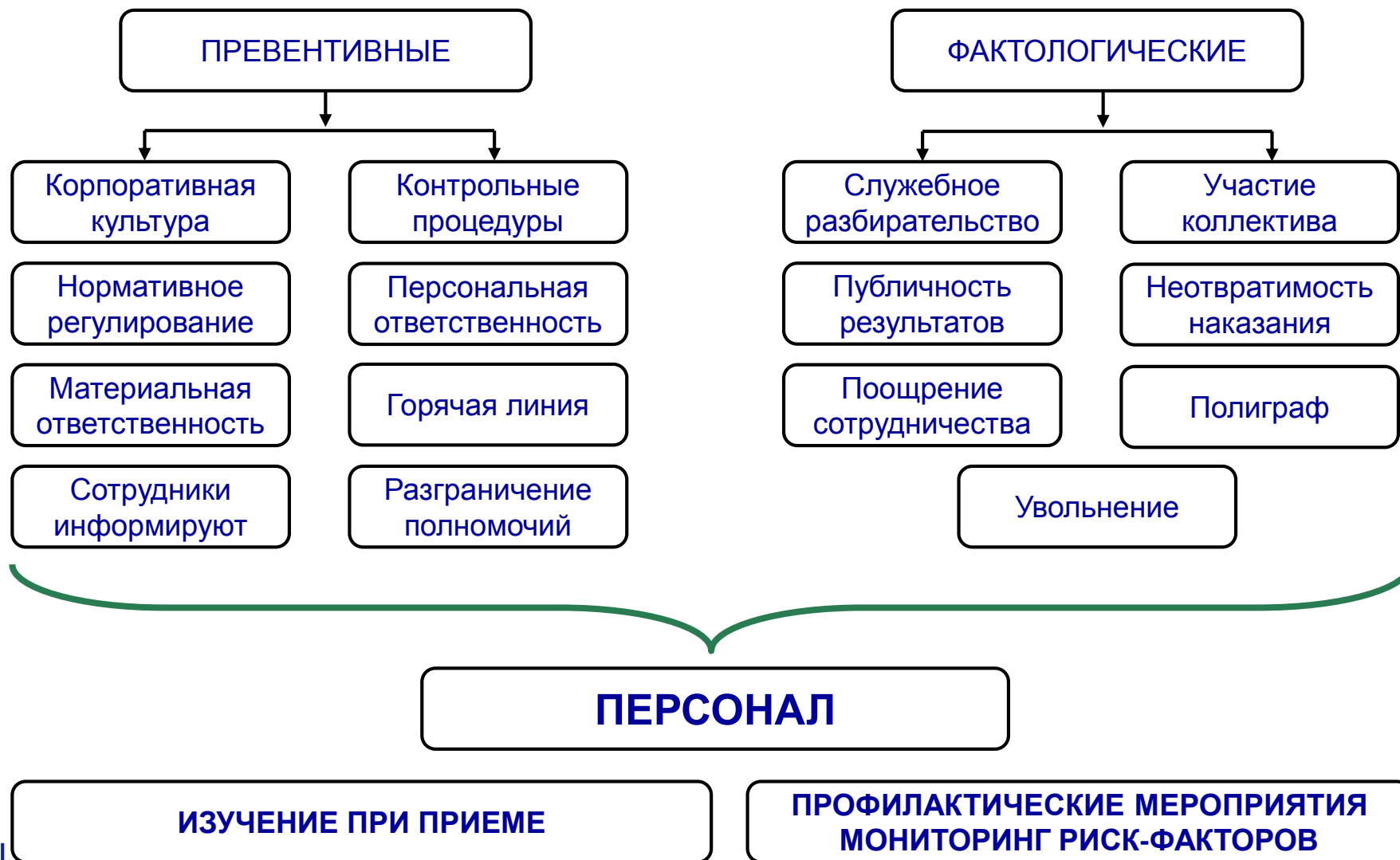
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ





Критерии	Кандидаты на работу	Аттестация сотрудников
Заинтересованные подразделения	Подразделение безопасности	Кадровое подразделение
Решаемые задачи	Получение дополнительной информации о кандидатах	Составной элемент аттестации персонала
Основные используемые методики	Общий психологический портрет Риск-ориентированность личности	Общий психологический портрет Лояльность Умение работы в команде и т.д.

Психологическое тестирование является эффективным элементом как в обеспечении кадровой безопасности, так и при работе с персоналом, в т.ч. при проведении аттестации, оптимизации штатной структуры компании, реализации требований антикоррупционных политик.





Снизить вероятность приема на работу кандидатов, имеющих склонность к совершению мошенничества

Выявить среди кандидатов лиц, склонных к совершению фрода и вероятных организаторов мошеннических схем

Сэкономить на стоимости процедуры изучения кандидатов, получив максимум дополнительной информации

Сократить время на получение результата по кандидату, повысив при этом эффективность

Использовать легальные возможности получения дополнительной информации о кандидатах

Максимально исключить коррупционную составляющую в деятельности сотрудников



ИЗУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О КАНДИДАТЕ

СТАНДАРТНАЯ ПРОЦЕДУРА ИЗУЧЕНИЯ КАНДИДАТА

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Анкета кандидата
2. Официальные сайты государственных органов
3. Социальные сети
4. СМИ
5. Предыдущие места работы
6. Рекомендации
7. Бюро кредитных историй*

ПРОВЕРЯЕМАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- Достоверность анкетных данных
- Проверка достоверности паспорта, дипломов, сертификатов, трудовой книжки
- Сведения о материальном состоянии, движимом и недвижимом имуществе, неформальные связи
- Подтверждение легальности мест работы, профессиональные навыки

ЦЕЛЬ

Оптимизация
процесса подбора
персонала

Повышение качества
принимаемых
кадровых решений

Минимизация
кадровых рисков

Предупреждение
ущерба от
противоправных
действий персонала

Сокращение
материальных
издержек при подборе
и проверке персонала

УГЛУБЛЕННАЯ ПРОЦЕДУРА ИЗУЧЕНИЯ КАНДИДАТА

1. Психологическое тестирование
2. Полиграф

- Личностные характеристики, человеческие качества
- Вероятность участия в событии, инциденте

Изучение информации о кандидате должно осуществляться в рамках правового поля с его письменного согласия.

*Пользователь кредитной истории – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, получившие письменное или иным способом зафиксированное согласие субъекта кредитной истории на получение кредитного отчета в целях, указанных в согласии субъекта кредитной истории. Изменения Федерального закона от 30.12.2004 N 218-ФЗ "О кредитных историях" с 01.07.2014 г.



Актуальность	Соответствует best practice рынка труда и подбору персонала Расширяет возможности кадровых подразделений по оценке кандидатов
Значение	Позволяет оценить мотивацию работника, его благонадежность, психологический портрет Сокращает издержки, связанные с подбором, проверкой, обучением персонала Защищает от потенциальных кадровых рисков
Объективность	Носит научно-обоснованный характер Полностью автоматизированный процесс, снижает влияние «человеческого фактора» Использует модульные шаблоны опроса- тестирование осуществляется по широкому спектру тем
Законность	Используется официально зарегистрированное программное обеспечение Порядок проведения тестирования и использование результатов не противоречат федеральному законодательству
Защита ПДн	Тестирование осуществляется анонимно, без ссылки на конкретное физическое лицо и фиксации его персональных данных

Внедрение процедуры углубленного изучения кандидата позволяет руководству компании повысить качество принимаемых кадровых решений, а так же минимизировать возможные негативные последствия от противоправных действий персонала

РАЗЛИЧИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОЛИГРАФА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ



КРИТЕРИИ ВЫБОРА МЕТОДА ИЗУЧЕНИЯ КАНДИДАТА

- Финансовые затраты
- Предупреждение возможных рисков
- Срочность изучения
- Время обработки результата

- Мобильность (возможность проведения изучения дистанционно)
- Законность

Использование полиграфа

«+»

- 1.Позволяет с большой вероятности установить причастность к событию
- 2.Обладает психологически сдерживающим, профилактическим и дисциплинирующим фактором
- 3.Имеет высокую степень достоверности результатов
- 4.Способен выявить скрываемую информацию, независимо от усилий проверяемого
- 5.Подтверждает произошедшие события

«-»

- 1.Требуется высококлассный, дорогостоящий специалист и оборудование
- 2.Значительное время на реализацию (до 3-х часов на 1 кандидата по 1 теме)
- 3.Требуется подключение разнообразных датчиков
- 4.Исследование возможно только по месту нахождения полиграфа
- 5.Результаты требуют дополнительной обработки
- 6.Недостаточность в прогнозировании

Использование тестирования

«+»

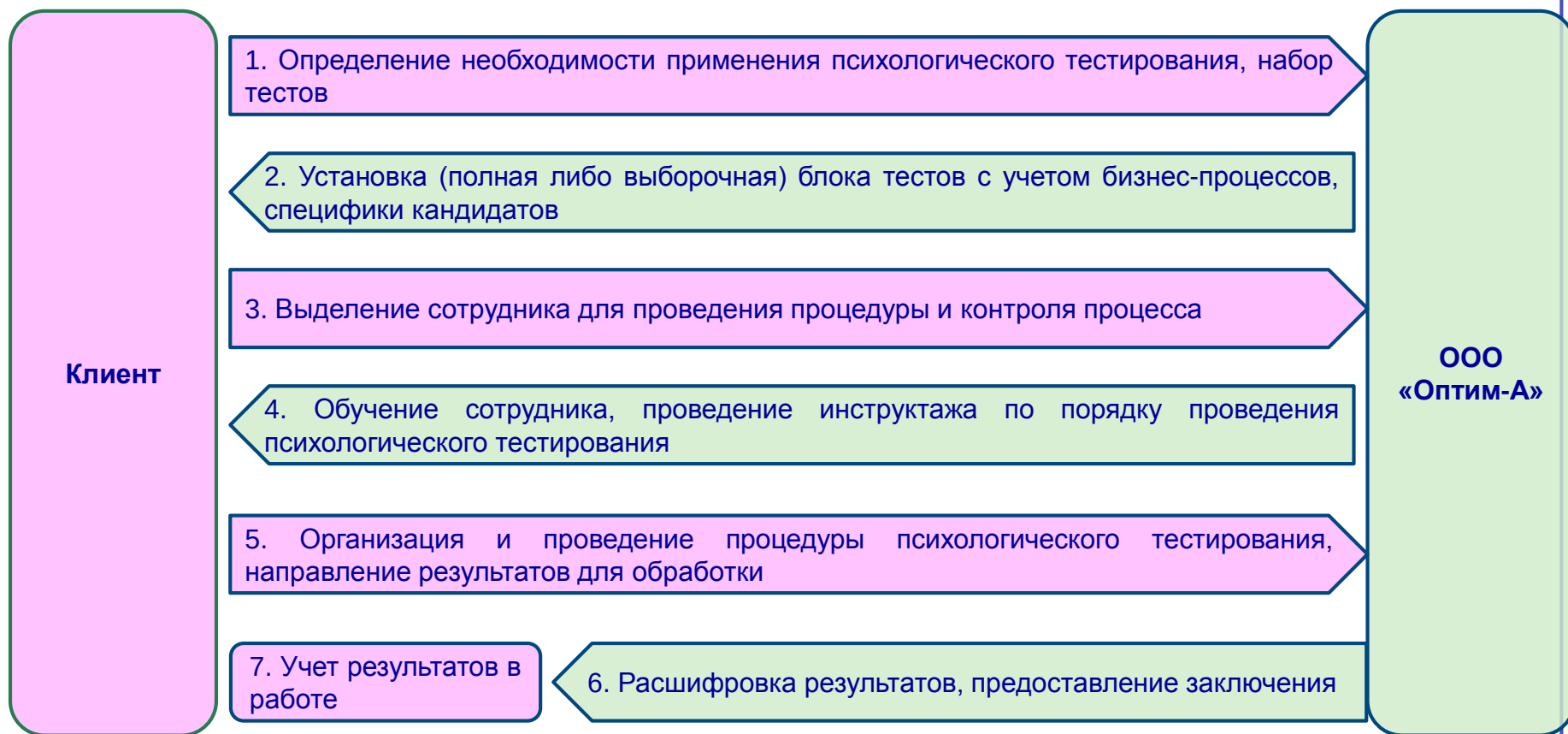
- 1.Возможность проведения дистанционного тестирования
- 2.Значительное количество исследуемых
- 3.Время проведения 1-го исследования от 40 минут
- 4.Требуется обыкновенный ПК
- 5.Сокращает издержки при испытательном сроке
- 6.Направлено на предупреждение негативных последствий при стечении негативных обстоятельств

«-»

1. Результаты тестирования определяют вероятные предположительные и прогнозируемые действия кандидата
2. Результаты требуют дополнительной обработки
- 3.Определенная степень погрешности

Целесообразность внедрения психологического тестирования кандидата определяется в самой компании с учетом особенностей бизнес-процессов, а также значимости фактов фрода.

АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ



В первую очередь психологическое тестирование должны проходить кандидаты при приеме на вакантные должности, связанные с повышенным риском совершения мошеннических и противоправных действий, фрода.

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ МЕТОДИК



Содержание батареи	Направленность методики	Количество вопросов	Время тестирования (мин)	Топ-менеджер	Руководитель среднего уровня	Рядовой сотрудник, охранник	Примечание
Методика 16 PF А	Измерения 16 факторов личности	187	35	●	●	●	Оценка особенностей личности
Методика МАС	Диагностика склонности человека к алкогольной зависимости	51	15	●	●	●	Шкала склонности к алкоголизму
Методика ВВВ	Диагностика неврозов	40	10	●	●	●	Используется для оценки вероятности невротического состояния, даёт предварительную и обобщенную информацию
Методика Levi	Определение форм агрессивности	86	20	●	●	●	Оценка вероятной агрессивности
Методика MAS	Уровень беспокойства-тревожности	50	15	●	●	●	Предназначена для измерения уровня беспокойства-тревожности
Методика SMP	Цикл управленческих умений	145	20	●	●	●	Оценка управленческих умений, сильных и слабых сторон руководителя
Методика ЛАК	Личностная агрессивность и конфликтность	80	15	●	●	●	Выявление склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик

Используемая программа позволяет составлять «батареи» тестов под специальные категории должностей и конкретные задачи.

применяется
 рекомендуется к применению, в т.ч. в сокращенном виде
 не применяется



№ П/П	Должность кандидата	Содержание батареи	Количество вопросов	Направление теста
4.1	Бухгалтер	Методика РПА	35	Ранние признаки алкоголизма
4.2		Методика 16 PF A	187	Общий характер
4.3		Методика ШКЦ	52	Криминальные ценности
4.4		Методика EIS	30	Диагностика эмоционального интеллекта
4.5		Методика Calc	32	Проверка арифметического счета
4.6		Методика ШВР	27	Враждебность
4.7		Методика BD	75	Агрессивность
5.1	Руководитель	Методика РПА	35	Ранние признаки алкоголизма
5.2		Методика 16 PF A	187	Общий характер
5.3		Методика BD	75	Агрессивность
5.4		Методика SMP	145	Цикл управленческих умений
5.5		Методика МСУ	41	Мотивация стремления к успеху
5.6		Методика СПУР	55	Самооценка психической устойчивости руководителя

Содержание «батарей» может быть скорректировано в зависимости от специфики профессиональной деятельности кандидата при замещении вакантной должности.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ



Для обследуемого характерны **неорганизованность**, склонность **не доводить дело до конца**, **низкие мыслительные способности**.

Суровый, **враждебный**, серьезный. Часто проявляет прямолинейность. Склонен к принятию ответственности и лидерству. Стремится к самостоятельности и независимости. **Имеется склонность к агрессии**.

Снисходителен к себе, **непостоянный, небрежный**, расхлябанный, легкомысленный, незрелый, расслабленный, **безответственный, беспринципный. Недобросовестен и ленив**. Легко бросает начатое дело, отказывается от принятых ранее обязательств.

Пренебрегает правилами. Демонстрирует полную **свободу от влияния общества** недостаточно серьезное отношение к морали может привести к социально неодобряемым действиям, но иногда может проявиться положительно как новаторство в решении тех или иных вопросов. **Имеется склонность к правонарушениям и асоциальному поведению**.

Характеризуется **недостатком контроля**, воли, способности сдерживать **тревожность, внутренней конфликтностью** в представлениях о себе. Деятельность недостаточно упорядочена. Часто теряется, действует неравномерно, **не умеет организовать своё время** и порядок выполнения дел. Нередко **оставляет дела незаконченными**, не доведя начатое до конца, берётся за выполнение другого дела.

Плохо контролирует свои желания. Возможны **несоблюдение правил**, подчинённость своим страстям и эмоциям. **Эмоциональная неустойчивость, неуравновешенность**, импульсивность, характерна частая смена настроений. Часто совершает **необдуманные поступки** под влиянием момента. Плохо умеет планировать свое будущее и прогнозировать последствия своих действий. Данная особенность человека выражается, как **нетерпимость, бесцеремонность, быстрая возбудимость**, реакция даже на слабые провоцирующие стимулы, склонность к риску. Часто бывает дезорганизован, беспорядочен, **непредсказуем, решителен**.

Отмечается **склонность к асоциальным поступкам**, которые проявляются в беспричинной агрессивности, лживости, реализации вредных влечений (алкоголизм, наркомания). Склонность к асоциальному поведению может возражать за счет сочетания с **пренебрежением морально-этическими нормами**.

Для поведения испытуемого характерно **стремление к разрушению контактов** и отношений, деструктивным поступкам вплоть до неожиданных **прорывов насилия**, к вербальному **выражению гнева и ярости**, разрушительным действиями или фантазиям, **к силовому решению проблем**, приверженности деструктивным идеологиям, склонности к обесцениванию (эмоциональному и мыслительному) других людей и межличностных отношений, мстительности, цинизму. В тех случаях, когда агрессия испытуемого не находит внешний объект для своего выражения, она может направляться на собственную личность, проявляясь **суицидальными тенденциями**, социальной запущенностью, тенденциями к **самоповреждению или предрасположенностью к несчастным случаям**.

Данный человек характеризуется склонностью к **принятию криминальных ценностей**.



Высокая **способность управлять эмоциями и настроением**, особенно умение найти им адекватное объяснение. Характерна общая **личностная зрелость и адекватность поведения**. Смело смотрит в лицо реальности, фактам. Постоянен в своих планах и привязанностях, последователен. На вещи смотрит серьезно; хорошо осознаёт требования действительности. **Быстро ориентируется в ситуации**.

Значительно выражена **склонность к принятию ответственности и лидерству**. Готов иметь дело с незнакомыми вещами, людьми и обстоятельствами. Нечасто испытывает затруднения при принятии **самостоятельных решений**. Гибкий относительно перемен. Принимающий все, как есть. Готовый забыть трудности.

Преобладание склонности к **предварительному обдумыванию своих поступков**, взвешиванию всех "за" и "против" и принятию наиболее целесообразных и обоснованных решений.

Умеет справляться с жизненными неудачами. В целом характерны **уравновешенность**, взвешенность мыслей и поступков. Самоудовлетворенный, стойкий, смелый, эмоционально уравновешен, **стабилен**. Склонен к простым действиям. Живо откликается на все происходящие события, находит интерес и новизну даже в повседневных мелких делах.

Имеет место **незначительная предрасположенность** человека к употреблению алкоголя, которая может и не проявляться в актуальной ситуации.

Способен **сдерживать тревожность**, в целом умеет контролировать своё поведение и эмоции.

Выраженное стремление к **самосовершенствованию**, вера в то, что потенциальные возможности человека почти не ограничены и что в первую очередь в жизни необходимо добиваться наиболее полной их реализации.

Выраженное стремление человека к **достижению конкретных и осязаемых результатов** в различные периоды жизни. Тщательно планирует свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом ее этапе и считая, что главное - добиться этих целей.

Адекватен ситуации, способен постоять за себя. Адаптивен, независим. Не имеет проблем в общении, способен рационально решать конфликты. Имеет высокий порог переживания стресса. Умеет переносить трудности, не падать духом в трудной ситуации.

Данный человек характеризуется **непринятием криминальных ценностей**.



1. Внедрение психологического тестирования является дополнительным актуальным этапом подбора персонала.
2. Отсутствие программного обеспечения для психологического тестирования и подготовленных специалистов не позволяет внедрить данную процедуру в компаниях самостоятельно.
3. Внедрение психологического тестирования позволяет минимизировать кадровые риски, способные привести к финансовым потерям, фактам фрода, а также сократить расходы на подбор персонала.
4. Дистанционный способ при проведении психологического тестирования позволяет без дополнительных затрат изучать кандидатов вне зависимости от их территориального нахождения одновременно с принятием подразделением безопасности к проверке анкеты кандидата.
5. Внедрение психологического тестирования позволяет руководству компании повысить качество принимаемых управленческих решений, что положительно сказывается на предупреждении возможных негативных последствий и экономического ущерба от противоправных действий персонала.
6. Психологическое тестирование служит дополнительным инструментом при проведении аттестации персонала.
7. Привлечение ООО «Оптим-А» для психологического тестирования кандидата позволяет сократить материальные издержки по подбору и проверке трудоустраиваемого персонала.



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