

- It can be effective to organize KM events for students as well. There are many young guys who have interesting business ideas and want to realize them, but don't not in what way. Special meetings support the creation of a trust-based atmosphere for knowledge and ideas sharing; students can find useful partners or methods to put their ideas into practice.

- Since employees who are involved in knowledge management have become more useful and valuable workers, some directors might want to tempt them away from the company. Therefore «Masterbrand» should always think about its staff motivation (corporate reward scheme).

- It is not always the right decision to create one's own knowledge, it is necessary to be able to use people's expertise and ideas. And «Masterbrand's activity facilitates this process.

References:

1. Leask M., Caren Lee C., Milner T., Norton M., Rathod D. Knowledge management tools and techniques. - London: LGA, 2008. - P. 52.
2. Young R. What is Knowledge Management [Electronic resource] // Knowledge Management Online Open Source KM. - Access mode: <http://www.knowledge-management-online.com/what-is-Knowledge-Management.html> [accessed 30/11/14].

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОЛИГРАФА В ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Г.Н. Серикова, А.Л. Сериков

Эффективность деятельности предприятия связана с отбором качественного персонала. Важны не только профессиональные умения, но и морально-этические качества (честность, лояльность, совестливость, ответственность). Профессиональные умения выявляются довольно ясно в интервью, специальных тестах, упражнениях, а также подтверждаются документально (сертификаты, категории). Испытательный срок стал практически неотъемлемым инструментом выявления профессиональных умений и качеств. Честность и лояльность при этом определить намного сложнее.

Тесты, выявляющие склонность к лживости, основаны на выявлении противоречий в ответах или подтверждении ханжеских утверждений. Подобные тесты привлекательны, поскольку не требуют специально подготовленного персонала, стандартизированы, дешевы. Однако, в силу широкой доступности этих тестов в интернете, испытуемые при желании заранее подготавливаются и легко справляются с тестированием, сознательно искажая результаты в свою пользу. Альтернативным видом определения честности является психофизиологическое исследование – полиграф («детектор лжи»).

Несмотря на столетнюю историю, полиграф окружен тайнами и мифами. Распространены домыслы о полиграфе, что он «читает» все мысли. Необоснованный страх полиграфа может препятствовать исследованию персонала. Руководство

также может наделять прибор сверхвозможностями, ставя перед полиграфологом задачу выявить будущих воров и нарушителей трудовых процессов.

Полиграф — это прибор, регистрирующий изменения физиологических параметров при ответах на вопросы исследователя. Испытуемому надеваются сенсорные датчики, например, на грудь, живот и пальцы [2]. Проверка может длиться 2-3 часа, иногда дольше. Полиграфолог задает множество вопросов, на которые требуется отвечать честно. При искажении информации и лжи происходят физиологические изменения в организме, фиксируемые датчиками.

Полиграф прочно занял место в работе правоохранительных органов и спецслужб разных стран. Применение полиграфа в бизнесе не так однозначно.

Отношение к полиграфу варьирует от представления как о полезном инструменте, точном, гуманном, научном, объективном, доказательном до антигуманного, неточного, нарушающего интимность, неточном и очень субъективном. Показательным является пример США. В части штатов полиграф является запрещенным методом исследования персонала в бизнесе. В тех штатах, где полиграф разрешен, его применение регулируется «Законом о защите служащих от полиграфа».

В РФ нет закона, регламентирующего применение полиграфа в бизнесе. В то же время закон не запрещает применение полиграфа в отношении работников.

Федеральный закон «О коммерческой тайне» (2004 г.), может помогать применению полиграфа для защиты коммерческих интересов предприятий. В нем указывается, что работодатель имеет право определять формы контроля доступа к информации и применять, при необходимости, не противоречащие законодательству меры. Статья 70 Трудового Кодекса позволяет проводить испытания при приеме на работу, а в 86 статье постулируется возможность получения персональных данных работника только у самого работника, причем только с его письменного согласия. Таким образом, полиграф может быть одним из видов таких испытаний при обязательном письменном согласии работника.

Использование полиграфа может создавать конфликтные ситуации. Один из вариантов — отказ от прохождения полиграфа. Действия работодателя, основанные на отказе работника пройти полиграф, могут быть обжалованы в суде.

При решении использовать полиграф руководителю следует принять локальный нормативный акт, который закрепит порядок прохождения этой процедуры на предприятии и утвердить форму письменного согласия работника на исследование. Также рекомендуется включить пункт о полиграфе в трудовой договор. Например, что работник обязан содействовать осуществляемым служебным разбирательствам и по распоряжению работодателя проходить проверку на полиграфе.

Точность результатов, получаемых при прохождении полиграфа, в значительной степени зависит от квалификации полиграфолога. Полиграфы хорошего качества доступны, в том числе и отечественные модели, и находятся в свободной продаже. В то же время квалификация операторов этих приборов значительно разнится. Существует несколько теоретических школ, ассоциаций и школ подготовки полиграфологов, подвергающих друг друга критике. Существенно разнятся время подготовки полиграфологов и опыт их практической работы. Точность заключений полиграфолога по разным оценкам варьирует от 99 до 70%. Таким образом, вероятность ошибки допускается, и она может быть значительной. В этом заключается серьезная проблема. Честные сотрудники с высокой тревожностью могут быть заподозрены во лжи, а нечестные с низкой тревожностью окажутся по результатам полиграфа правдивыми. Поэтому заключения полиграфолога для руководителя пред-

приятия несут только ориентировочный характер. Руководителю предприятия необходимо осознавать погрешности данной процедуры и осуществлять комплексную оценку персонала.

Изменения физиологических параметров, регистрируемых полиграфом, относят к микрострессу, тревоге при осуществлении лжи, либо считают коррелятом активизации образных представлений в памяти. Согласно последнему полиграф не предсказывает будущее, а дает информацию об опыте прошлого.

Идеальной кандидатурой для исследования на полиграфе является здоровый трезвый взрослый человек, с хорошим интеллектом, верящий в безошибочность прибора. Психотические и личностные расстройства, алкогольное или наркотическое опьянение, употребление некоторых лекарственных средств, инфантильность, низкий интеллект, респираторные и сердечно-сосудистые заболевания, беременность могут исказить или сделать невозможным применение полиграфа. Тщательная оценка противопоказаний будет повышать эффективность прохождения полиграфа.

Описаны сотни способов создания сознательных помех полиграфу (например, напряжение, создаваемое в локальной мышечной группе, движения языка, контроль дыхания, релаксация, болевое раздражение). В большей степени это характерно для практики использования полиграфа правоохранительными органами при расследовании преступлений [3]. Впрочем, саботаж процедуры опытными полиграфологами выявляется уверенно. Для этого используются дополнительные датчики, скрытая регистрация показателей вне «официального времени работы полиграфа», регистрация на видео мимики испытуемого. Выявление саботажа также является ценной информацией, косвенно свидетельствующей о нелояльности или антисоциальных поступках.

Проблемой является и выявление полиграфом психофизиологических реакций, указывающих на негативные стороны жизни испытуемого. Например, испытуемый реагирует особым образом на вопросы, связанные с употреблением наркотиков, воровстве или нарушении трудовой дисциплины. Имеет ли право руководитель отказать претенденту в устройстве на работу, ссылаясь на результаты полиграфа? Юридических оснований в настоящее время для отказа нет. Полученные результаты могут служить основанием для дополнительной проверки работника и поиска подтверждающей информации. В случае если руководитель решает положиться на результаты полиграфа, он должен обосновывать свое решение другими обстоятельствами, например, более высокими показателями профессиональных умений у конкурентов.

Знакомить ли испытуемого со списком вопросов, на которые он будет отвечать заранее? Заблаговременное ознакомление со списком вопросов может повысить результативность процедуры. Те, кому скрывать нечего, становятся спокойнее, убеждаясь в «безопасности» вопросов, не проникающих в их личную жизнь. Желющие скрыть негативную информацию становятся тревожнее, и их ложь легче определяется полиграфом. Кроме того, знание вопросов заранее заставит некоторых отказаться от прохождения полиграфа.

Имеет ли право претендент на работу быть ознакомленным с результатами, полученными на полиграфе? Юридических требований для этого нет. Письменное заключение полиграфолога может быть основанием для обращения в суд. Очевидно, что лучше скрывать результаты прохождения полиграфа, а при необходимости отказать претенденту, ссылаясь на другие причины.

Полиграф может быть использован не только при приеме на работу, но и на регулярной основе, например при ежегодной аттестации [1]. Ожидание предстоящей процедуры исследования на полиграфе, с одной стороны, может служить профилактикой хищений и других нелояльных действий на фирме. С другой стороны, исследования персонала на полиграфе могут восприниматься как недоверие руководства. Работа в условиях недоверия вызывает психологический дискомфорт, негативно влияя на лояльность.

Влияние процедуры прохождения полиграфа на психологическое и физическое здоровье испытуемого неизвестно. Несмотря на неинвазивность процедуры, многочасовое исследование может представлять серьезный стресс для многих испытуемых. Практики обращения в суд в связи с нанесением вреда здоровью при применении полиграфа пока нет.

В случае служебных расследований полиграф – эффективный способ экономии времени и средств. При выявлении противоправных действий с помощью полиграфа перед руководителем стоит выбор: обратиться в правоохранительные органы с малоуказательными результатами исследования или «согласиться» на увольнение работника по собственному желанию.

По требованиям 64 статьи Трудового кодекса РФ в перечень вопросов при отборе кандидата на должность не могут быть включены вопросы о его поле, расе, цвете кожи, национальности, языке, происхождении, об отношении к религии, принадлежности к общественным объединениям и другие вопросы, которые не относятся к деловым качествам кандидата. Круг задаваемых вопросов при прохождении полиграфа должен быть ограничен противоправными действиями и нарушениями трудовой дисциплины в прошлом (например, судимость, причины увольнений, конфликты с сослуживцами и руководством, воровство, употребление психоактивных веществ) [4].

Стоимость полиграфического исследования на российском рынке - 100 – 500 условных единиц. На больших предприятиях резонно возникает вопрос о приобретении собственного полиграфа и включении в штат специалиста полиграфолога. По нашему мнению, финансовая зависимость штатного полиграфолога от руководства потенциально снижает объективность исследования.

Проведенный анализ проблем, связанных с применением полиграфа показывает, что нет принципиальных препятствий для его широкого применения при отборе персонала. В то же время специфика процедуры и сопутствующие проблемы требуют внимания со стороны руководства предприятия.

Выводы:

Психофизиологическое исследование с использованием полиграфа является перспективным методом изучения качества персонала

Полиграф может быть использован для приема на работу, периодических аттестациях персонала и служебных расследованиях.

Применение полиграфа в бизнесе в настоящее время не регламентировано законодательством РФ.

Круг вопросов при использовании полиграфа ограничен прошлым испытуемого – полиграф не предсказывает поведения в будущем.

Точность результатов полиграфа при отборе персонала остается открытым вопросом. В результате вероятности ошибки полиграфолога руководитель может вынести неправильное решение в отношении работника.

Применение полиграфа сопряжено с потенциальными проблемами и конфликтами, требующими внимания со стороны руководителя предприятия.

Литература и источники

1. Власова Н. М. Использование полиграфа для повышения эффективности в управлении компанией // Вестник полиграфолога. – 2008. – № 5. – С. 51-54.
2. Зубрилова И.С. Полиграф в Бельгии: история и современность – анализ статьи Ф. Деона // Полиграф. – 2007. – № 2, Т. 36, С. 108-111.
3. Комиссарова Я.В., Килессо Е.Г., Перч В.О. Криминалистика + криминалисты = опыт борьбы с преступностью. М.: Юрлитинформ, 2005. С. 143.
4. Печников Н.П. Обеспечение подозреваемому и обвиняемому права на защиту. Тамбов: Издательство ТГТУ, 2006. С. 80
5. Никулина И.Е., Шишкова И.А. Практико-компетентностный подход в подготовке кадрового резерва // Проблемы теории и практики управления. - 2014 - №. 6. - С. 108-117

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИИ

Г.Н. Серикова

В современных условиях конкурентной борьбы между компаниями все более ясным становится тот факт, что повышение роли управления персоналом организации становится решающим фактором победы. Так же будет верно и обратное утверждение: если отсутствует хороший персонал, то победить в конкурентной борьбе невозможно. Кроме того, именно проблемы с персоналом способны привести компанию к краху.

Немного статистики в подтверждение вышесказанного. Большая часть ущерба компаниям наносится их собственными работниками (до 80%). Также около 80% попыток взлома корпоративных сетей и кражи информации совершается своим персоналом.

Абсолютно честными людьми, способными контролировать свое поведение самостоятельно без внешнего присмотра являются 10-15 % популяции. Столько же тех, кто будет лгать и нарушать общественные нормы морали и законы даже при осознании угрозы серьезного наказания. Остальные 70-80 % это те, кто в стабильных условиях порядка, правил и присмотра демонстрирует честное поведение, но при снижении риска наказания они утрачивают способность правильного поведения.

По данным американской статистики ущерб от преступлений на рабочих местах в американских компаниях имеет отчетливую тенденцию к росту. В 1980 году он превысил \$ 50 млрд. За следующие десять лет эта сумма увеличилась в пять раз. А к 2002 году потери от должностных преступлений увеличились в 12 раз и достигли \$ 600 млрд. Ко всему прочему, за последние 20 лет около сотни американских банков были вынуждены закрыться, по причине мошенничества со стороны персонала. В банковской сфере 95% ущерба приходится на персонал [1]. И это при том,