
РИСКИ ИТ-СОТРУДНИКОВ



Объединение предприятий
ВЫМПЕЛ-А

Докладчик: Хобта И.В.

© «ВЫМПЕЛ-А» МОСКВА 2017 г.

ЧТО ПЛОХОГО МОЖЕТ СДЕЛАТЬ ИТ-СПЕЦИАЛИСТ ДЛЯ КОМПАНИИ

СКОПИРОВАТЬ, ИЗМЕНИТЬ, УНИЧТОЖИТЬ

Пароли к информационным ресурсам (СПАРК и т.д.)

Логины и пароли сотрудников

«Чувствительную» информацию

Информацию, составляющую коммерческую тайну

Клиентскую базу, с данными по клиентам, условиям сотрудничества

Содержание базы 1С, кадров

Внести изменения в базы 1С, склад и т.д.

Стереть информацию с сервера

Запустить вирус на рабочие компьютеры сотрудников

В ЧЕМ ВЫГОДА? КАКОЙ ПРОК?

Можно использовать в дальнейшем

На всякий случай

Использовать для шантажа руководства Компании

На всякий случай

Можно «поделиться» с клиентами
Можно использовать при открытии своего бизнеса

Можно продать конкурентам

Получить материальную выгоду

Навредить Компании, отомстить руководству

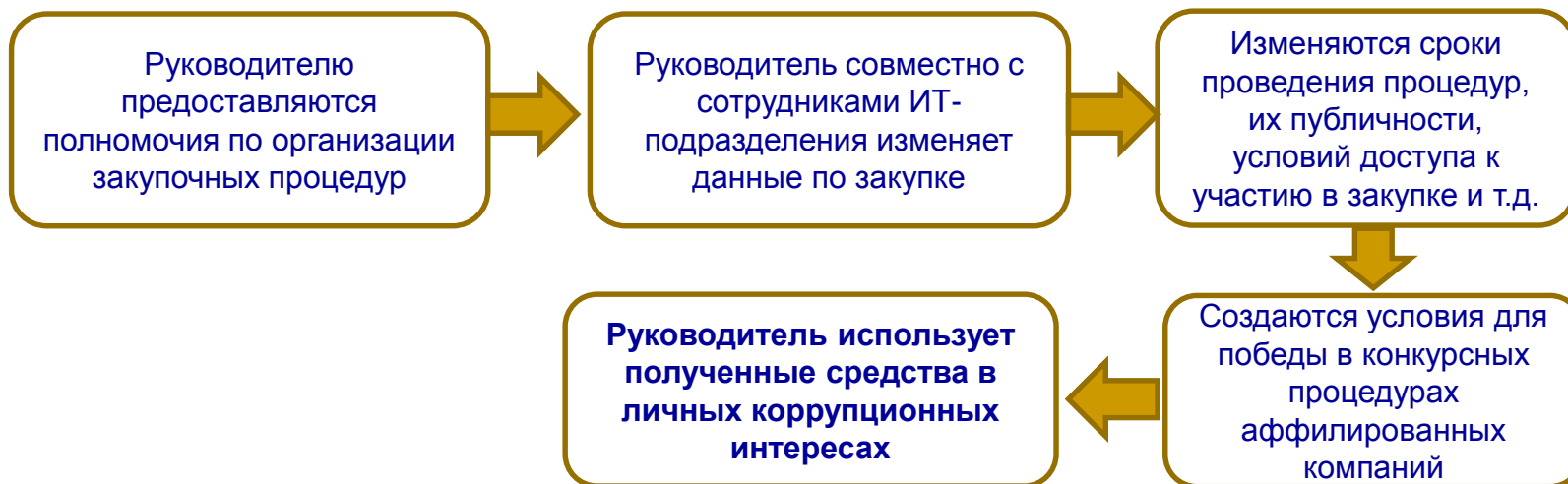
Навредить Компании , отомстить руководству



- ✓ Тяжелое финансовое положение (кредиты, обучение, лечение, ипотека, автомобиль и т.д.)
- ✓ Семейные проблемы
- ✓ Психологическая неуравновешенность
- ✓ «Криминальные» знакомства, связи
- ✓ Угроза возможного увольнения
- ✓ DRUG – зависимость
- ✓ Личное обогащение



НЕСАНКЦИОНИРОВАННОЕ ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОГРАММНЫЕ ПРОДУКТЫ



Контрольные процедуры

Анализ учетных систем

Мониторинг процессов

Контроль программных продуктов

Обоснованность бюджетных корректировок

Метод стыковки

Основные способы выявления:

- ✓ независимая экспертиза работы отдела ИТ,
- ✓ независимая экспертиза работы учетных систем и программных продуктов,
- ✓ проверка соблюдения регламента по закупкам и организации тендеров,
- ✓ проверка бюджетной и экономической обоснованности и целесообразности закупок и т.д.

Организационные мероприятия по выявлению:

- ✓ подчинение контрольных органов и СБ собственникам,
- ✓ подчинение специалистов ИТ собственникам,
- ✓ разделение функций ИТ и ИБ,
- ✓ организация контроля над изменениями,
- ✓ программно-аппаратное ограничение на использование платежных, учетных и аналитических программ и т.д.



ПРОТИВОЯДИЕ

РАЗДЕЛИТЬ ФУНКЦИИ ИТ И ИБ

ПЕРЕДАТЬ ИБ НА АУТСОРСИНГ (ПО ВОЗМОЖНОСТИ)

РЕГУЛЯРНЫЙ КОНТРОЛЬ ПРОЦЕДУР (КОПИРОВАНИЕ, УНИЧТОЖЕНИЕ И Т.Д.)

МОНИТОРИНГ РИСК-ФАКТОРОВ (ЗАКРЕДИТОВАННОСТЬ, ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО)

СКРЫТАЯ ПОДГОТОВКА «КАРАТЕЛЬНЫХ» МЕР И САНКЦИЙ

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

ПОЛИГРАФ



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. Штрафы
8. Аффилированность

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

УГЛУБЛЕННАЯ ПРОЦЕДУРА ИЗУЧЕНИЯ КАНДИДАТА

1. Психологическое тестирование
2. Полиграф
3. Бюро кредитных историй

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

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

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



ЭКСПРЕСС-АНАЛИЗ РИСКОВ ПРИ ПОДБОРЕ КАНДИДАТОВ

СОДЕРЖАНИЕ ИНФОРМАЦИИ

Закредитованность

Психологическое тестирование

Аффилированность

Штрафы, в т.ч. неоплаченные

**Исполнительное
делопроизводство**

Задолженность по налогам

Банкротство

РИСКОРИЕНТИРОВАННОСТЬ ИНФОРМАЦИИ

Предпосылки противоправной
деятельности, поиски возможностей
обогащения

Психологический портрет, склонность к
совершению противоправных и
мошеннических действий

Связи с конкурентами, «фирмами-
однодневками»

Недисциплинированность, отрицание
общих норм и правил

Недисциплинированность, отрицание
требований НД, общепринятых норм,
предпосылки противоправной
деятельности

Недисциплинированность, отрицание
норм и правил, желание скрыть истинное
финансовое положение

Отсутствие контроля за расходами,
понимания об особенностях ведения
бизнеса и т.д.

Оценка рисков Рекомендации

**При подготовке
отчета при
проведении
экспресс-анализа
рисков при подборе
кандидатов
целесообразно
давать краткий
вывод о риск-
ориентированности
кандидата, а также
рекомендации при
его трудоустройстве**



РАЗЛИЧИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОЛИГРАФА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

КРИТЕРИИ ВЫБОРА МЕТОДА ИЗУЧЕНИЯ КАНДИДАТА

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> •Финансовые затраты •Предупреждение возможных рисков •Срочность изучения •Время обработки результата | <ul style="list-style-type: none"> •Мобильность (возможность проведения изучения дистанционно) •Законность |
|---|--|

Использование полиграфа



- 1.Позволяет с большой вероятностью 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 СПЕЦИФИКИ бизнес-процессов, а также РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОСТИ должностей.



АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ ПРОВЕРКИ КАНДИДАТОВ

Цель АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ КАНДИДАТОВ при ТРУДОУСТРОЙСТВЕ (АПОРТ-К) – 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.

КРИТЕРИИ, ОЦЕНИВАЕМЫЕ АПОРТ-К

- ✓ 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.



ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА

- 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 предупреждения 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.



ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА (вариант)

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАНДИДАТОВ

ПОДРОБНЫЙ ОТЧЕТ (формируется только с основного рабочего места из программы, на почту не отправляется)

1. Общая информация

Порядковый номер участника	42
ФИО участника	Мартынов В М
Возраст	27
Пол	Мужской
Образование	Неоконченное высшее
Дата прохождения тестирования	2017-01-24 13:27:35
Вакансия	Региональный представитель - менеджер по продажам
Компетенции	Предоставление скидок Работа с клиентами Подготовка предложений по реализации продукции
Время прохождения теста	32 минут
Среднее время прохождения теста	40 минут

2. Оценка основных критериев

2.1. Положительные критерии (частично)

Положительные критерии	Очень высокий баллы (от 80% до 95%)	Высокий (от 70% до 80%)	Средний (от 50% до 70%)	Выше среднего (от 30% до 50%)	Высокий (от 70% до 90%)	Очень высокий (более 90%)	Комментарий
Искренность в ответах					82		Кандидат не стал/а уйти от прямых ответов.....
Полнота мер по предотвращению мошенничества	4						Негативно относится к мероприятиям по предотвращению мошенничества.....
Выполнение требований нормативных документов			46				Существование нормативных документов и регламентов воспринимает как данность.....
Противодействие коррупции	4						Имеет высокую лояльность к коррупции.....

Отчет сформирован в автоматическом режиме на основе анализа и обработки ответов на поставленные вопросы. Не подпадает передаче третьей стороне.

Лояльность к Компании	11					Не представляет себе частью Компании.....
Материальная заинтересованность в своей деятельности	20					Заинтересован в повышении собственного материального благосостояния, в том числе и за чужой счет.
Активность в противодействии мошенничеству	8					Не желает оказывать никакого содействия мероприятиям по предупреждению мошенничества.
Готовность к сотрудничеству	18					Не готов к сотрудничеству в сфере предупреждения мошенничества.

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 баллы (от 70% до 90%)	Высокий (от 70% до 80%)	Выше среднего (от 70% до 80%)	Средний (от 30% до 50%)	Низкий (от 10% до 30%)	Очень низкий (менее 10%)	Комментарий
Лояльность к мошенничеству	88						Возможно совершение мошенничества, особенно при наличии риск-факторов.
Лояльность к риск-факторам	76						Имеется высокая вероятность совершения мошенничества, использование своего положения в личных целях при реализации риск-факторов (закредитованность и т.д.).
Необходимость контроля за деятельностью	83						Необходима дополнительный контроль за деятельностью как в период испытательного срока, так и в ходе основной работы.

3. Вопросы, целесообразные для уточнения при собеседовании (частично)

Что может заставить сотрудников выполнять требования нормативных документов?
Известны ли кандидату случаи привлечения к уголовной ответственности сотрудников Компании, совершивших мошеннические, коррупционные действия?
Как кандидат лично относится к сотрудничеству в области противодействия мошенничеству?
Почему работодатель не должен передавать материалы в суд при установлении виновного в мошенничестве?
Что может повлиять на предупреждение совершения сотрудниками противоправных действий?

4. Информация кандидата о себе (частично)

Не будет стремиться выполнять требования нормативных документов при недостаточном контроле и отсутствии персональной ответственности.
По возможности отказался бы от прохождения полиграфологического исследования, если бы это не повлияло на трудоустройство.
Низкий уровень заработной платы может стать причиной увольнения.

Отчет сформирован в автоматическом режиме на основе анализа и обработки ответов на поставленные вопросы. Не подпадает передаче третьей стороне.

Не участвовал служебных разбирательствах, проверках по фактам хищения, мошенничества. Считает себя достаточно принципиальным при решении возможных проблем, вопросов. Считает, что достаточно искренно ответил на все вопросы (от 70% до 90% ответил искренне).

5. Дополнительная информации (Кандидат согласен со следующими предположениями, выражениями) (частично)

При необходимости в нормативных документах всегда можно найти "слабые" места, которые могут способствовать совершению мошенничества.
Наличие коллективной материальной ответственности никак не повлияет на снижение совершения мошенничества.
Внезапные проверки не могут способствовать предупреждению, мошенничества.

6. Рекомендации

Провести экспресс-анализ риск-факторов (закредитованность, наличие исполнительного производства, аффилированность и т.д.)
Провести углубленное психологическое тестирование (уточнение особенностей личности, склонности к враждебности, агрессивности, а также наличие признаков склонности к алкоголизму и т.д.).
При собеседовании необходимо уточнить достоверность результатов тестирования и соответствие сведений, содержащихся в отчете, с информацией, указанной кандидатом в анкете, а также полученной в ходе проверки их достоверности.



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОФИС

- Адрес: 121351, Россия, г. Москва, ул. Бобруйская д.1
- Телефон : +7 (495) 232-51-14
- Факс: +7 (495) 416-33-35
- E-mail: hobta.igor@vypel-a.ru
- Web: www.vypel-a.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОФИС «УСАЧЕВА»

- Адрес: 119048, Россия, г. Москва, ул. Усачева, д.29, стр.9
- Телефон : +7 (499) 246-51-90

