



# В поисках соискателей

Уже 15 лет ООО «ДеТек Групп» (Detech Group) помогает заказчикам решать задачи, связанные с повышением эффективности работы персонала на всех уровнях с помощью разработок, основанных на результатах исследований в области психологии и психометрики. Эти инструменты позволяют как выявить на самой ранней стадии потенциально проблемные кадры, так и максимально полно раскрыть способности соискателей. Об этом обозревателю «Стандарта» Якову ШПУНТУ рассказал генеральный директор Detech Group Дмитрий ХРЕНОВ.

– Когда появилась ваша компания? Как менялся ее бизнес?

– Компания на рынке стратегического HR-консалтинга с 2004 года. Первоначально мы сотрудничали с двумя иностранными партнерами, но, по ходу развития бизнеса в России, стало понятно, нужно развиваться самостоятельно. Те технологии, которые предоставляли иностранные партнеры, не позволяли решать весь спектр задач. Кроме того, возникла проблема из-за того, что зарубежные партнеры не хотели переносить серверы в Россию. А это было неременным условием для ряда крупных государственных российских заказчиков, которые уже тогда беспокоились о безопасности данных, хотя в то время еще не был принят закон о локализации персональных данных, вступивший в силу только в 2012 году.

Кроме того, инструменты наших партнеров не позволяли оценивать многие параметры, которые были востребованы нашими заказчиками. Среди таких параметров склонности к нарушениям, будь то нормы безопасности, разного рода правила и регламенты, проявления мошенничества и коррупции. Не в полной мере с помощью инструментов наших партнеров можно было выявить потенциал к лидерству, настроить опросник на оценку компетенций, которые требовались для конкретного заказчика.

Эксперты Detech начали разрабатывать собственные методики оценки персонала, на базе которых, в свою очередь, создавались решения для автоматизации данного процесса. Мы также научились выявлять наклонности к совершению различных противоправных действий, или, как это у нас называется, проводить оценку непродуктивного поведения.

Разработку собственных опросников мы завершили в 2011 году, и они тут же были востребованы в нескольких проектах с крупными заказчиками. Сейчас наши методики применяются во многих организациях, как государственных, так и коммерческих. Мы помогаем набирать персонал на разные позиции: от рабочих до топ-менеджеров. Спектр применения методик широк и помогает решить круг задач от определения уровня владения русским языком у трудовых мигрантов

до оценки претендента на топ-позицию в крупную компанию, от предсказания рискованного поведения на производстве до оценки инновационного потенциала.

Естественно, применяются разные инструменты с разной сложностью. Есть несколько уровней: для рабочих специальностей, специалистов и менеджеров, а также для массовых позиций, включая волонтеров, сотрудников центров обработки вызовов, социальных работников.

Серьезным этапом проверки системы и надежности методик оценки на прочность стал проект по подбору претендентов в волонтерские программы и сотрудников олимпийского Оргкомитета «Сочи-2014» и прошлогоднего Чемпионата мира по футболу. Онлайн-тестирование прошли более 200 тысяч кандидатов в разных регионах страны. Результат набора удивил оргкомитет: процент невыхода волонтеров на работу, а это, как известно, самое слабое место в волонтерских проектах, был минимален. Также все ключевые сотрудники оргкомитета, включая руководителей спортивных объектов, доработали до конца и успешно реализовали свои задачи.

Сейчас Detech Group активно развивает проекты не только в России, но и за рубежом. Стоит отметить, что мы – единственная российская компания в сфере технологий оценки персонала, успешно экспортирующая свои разработки в дальнее зарубежье. Инструменты Detech для оценки персонала доступны на английском, французском, украинском, казахском, сербском и турецком языках.

– Какие категории потенциально проблемных кадров позволяют выявить ваши методики?

– К нам обращались, например, для того чтобы выявлять у соискателей признаки тех или иных психических расстройств. Конечно, о клиническом опроснике речь не шла, просто нужно было определить тех, у кого есть риски в этой области, и провести с ними дополнительное интервью. Это позволяет избежать целого комплекса сюрпризов не самого приятного свойства.

Мы также оцениваем то, насколько соискатель склонен выполнять требования и нормы, принятые в той или иной компании, и будет ли он останавливать других от разного рода нарушений. Равно как и то, будет ли он брать на себя ответственность за нарушения. Не менее важно и то, как будет работник соблюдать обязательства перед работодателем, например, заранее сообщить о намерении уйти из компании. Для нас не менее важно и то, что может стать спусковым крючком к тому, чтобы человек совершил какое-либо правонарушение. Известно, что склонности людей соответствуют нормальному распределению: приблизительно 15% обязательно будут нарушать, еще столько же не будут нарушать ни при каких обстоятельствах, а остальные будут действовать под влиянием окружения, обстоятельств и своих установок. И задача состоит как раз в том, чтобы определить те условия, при которых может сорваться конкретный сотрудник из наиболее многочисленной средней группы. Тому могут быть как личностные, так и организационные катализаторы, которые мы помогаем определить.

#### – Насколько использование ваших продуктов снижает загрузку сотрудников кадровых служб?

– Склонность к разного рода противоправному поведению можно определить тремя способами. Во-первых, это анализ прошлого человека. Для этого нужно сделать запрос на предмет того, привлекался ли он к уголовной и административной ответственности, были ли у него нарушения на предыдущем месте работы. Эта задача очень трудоемкая и требует довольно длительного времени. Законодательством установлен срок в 30 дней для получения ответа от государственных органов. Обращение в другие компании требует наличия разного рода неформальных связей, которые есть далеко не у всех. Плюс ко всему, работодатели с прежнего места работы не всегда дают объективную информацию о сотруднике. Парадоксально: чем сильнее работодатель хочет избавиться от сотрудника, тем лучше он будет о нем отзываться.

Второй способ – использование полиграфа, или детектора лжи. Но тут объективным препятствием является недостаток квалифицированных специалистов. Несколько лет назад мне попала статистика, согласно которой на всю Великобританию насчитывалось лишь 20 полиграфологов, которые могли с высокой долей вероятности определить, мошенничал человек раньше или нет. Плюс ко всему, проверка на полиграфе длительная и трудоемкая. Не стоит забывать, что детектор лжи позволяет определить уже свершившийся факт, тогда как компания объективно хочет знать то, что произойдет в будущем. А с прогнозами у полиграфа все обстоит не очень хорошо.

Мы предлагаем третий способ. Использование наших разработок требует от работника кадровой службы заказчика загрузить данные в систему и дождаться получения отчета. Данные вводят соискатели, работники кадровой службы на эту процедуру свое время не тратят. Обработка данных занимает около минуты, а для интерпретации результатов требуется около двух минут. И это на одного человека, а в группе затраты в расчете на одного соискателя будут меньше. Например, на оценку десяти человек уходит около пяти минут.

#### – Используете ли вы данные из открытых источников, например, социальных сетей?

– Нет. Но мы планируем такую информацию использовать. Хотя это не всегда разрешено владельцами социальных сетей. Известно несколько прецедентов в разных странах, когда информацию из Facebook судебные органы прямо запрещали использовать, мотивируя это посягательством на неприкосновенность частной жизни. Однако мы знаем о том, что практика анализа данных из социальных сетей

широко распространена, особенно у служб общей и экономической безопасности. Кадровые службы делают это намного реже, скорее, точечно, в единичных случаях. Для этого нужно иметь глубокие специфические знания. Необходимо понимать, членство соискателя в каких группах является индикатором риска, а в каких нет. И далеко не все рекрутеры являются носителями таких знаний.

С другой стороны, нельзя исключить того, что начнут появляться внешние сервисы, которые позволят с помощью различных технологий автоматизировать процесс сбора и анализа информации о соискателях из открытых источников. Задача эта с технической точки зрения не является сложной. Но сталкиваться с такими сервисами, которые собирают надежную информацию, мне лично не приходилось. К тому же есть риск, что широкое распространение практики анализа данных из социальных сетей приведет к тому, что люди начнут маскироваться и переходить на другие сервисы, информация откуда недоступна для посторонних. Например, использовать анонимные мессенджеры. Более того, некоторые специалисты уже сейчас видят тенденцию к уходу пользователей из социальных сетей.

#### – Какая категория персонала наиболее проблемна в плане возможного ущерба для компании?

– Пожалуй, менеджмент среднего звена. Менеджеры высшего звена являются, как правило, совладельцами компании и имеют массу всяческих бонусов. У рабочих часто просто нет возможностей для по-настоящему крупных посягательств. А вот руководители среднего звена, особенно при достижении определенного стажа, имеют соответствующие возможности. Они в состоянии увидеть какие-то слабые места в бизнесе и воспользоваться ими в своих корыстных интересах. Кроме того, менеджмент среднего уровня имеет административные рычаги, позволяющие использовать подчиненных в своих целях. Причем, как показывают наши исследования, многие из мошенников не осознают в полной мере, что они совершают противоправное деяние. Часто все объясняется известным афоризмом «хотели как лучше, а получилось как всегда» или просто незнанием норм законодательства и регламентов, установленных на уровне компании.

#### – Готовы ли вы интегрировать свои продукты с другими системами?

– Рынок ИТ-продуктов в сфере HR-консалтинга развивается бурно. Много стартапов, которые пытаются оценить психологический профиль по фото, разрабатывать игры для оценки компетенций, по голосу определять способность человека руководить. Идей множество, но зачастую это стартапы «на хайпе». При ближайшем рассмотрении выясняется, что разработчики не пользуются профессиональной экспертизой в области психологии. Игнорирование исследований, которых в организационной психологии множество, приводит к тому, что разработчики каждый раз «изобретают велосипед». И этот велосипед у них получается пока очень дорогой, модный и красивый, но едет не очень бодро. А стартаперы радуются, что создали велосипед, который едет. Вот такой сейчас статус кво, но мы внимательно смотрим в эту сторону и открыты к диалогу.

#### – Какие из зарубежных рынков для Detech приоритетны?

– Тесты и опросники Detech в настоящее время переведены, адаптированы для использования и доступны в Англии, Франции, Индии, Турции, Израиле и теперь в Индонезии. Мы идем за нашими клиентами: когда какой-то из заказчиков, который пользуется нашими инструментами в России, хочет применять их и на других рынках присутствия. Так, в этом году мы успешно вышли в Турцию и недавно было заключено соглашение о том, что наши инструменты станут доступны в Индонезии.