

МЕТОД КРОС-АНАЛІЗУ ДОКУМЕНТІВ КАНДИДАТА

Рущенко І.П.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків*

Кадрова безпека є порівняно новим міждисциплінарним напрямом, що акумулює теорії та методи забезпечення сучасних організацій від недобросовісних та професійно не придатних працівників. Об'єктом кадрової безпеки є по-перше, кандидати в організацію, по-друге, працівники, що проходять випробувальний термін або адаптуються до трудового колективу, по-третє, основний персонал організації, по-четверте, співробітники на стадії звільнення. Скринінг кожного об'єкту спирається на різні методологічні підходи та використовує диференційовані методи роботи з людьми на базі незмінної цільової настанови – мінімізувати небезпеки та ризики для функціонування організації з боку людського фактору.

HR-менеджери на етапі відбору кандидатів стикаються з проблемою нечесності окремих категорій здобувачів посад, бажанням людей приховати факти біографії, дати не правдиву інформацію. Є кілька методів, що дозволяють отримати більш-менш точну інформацію та позбутися залежності від ефекту самопрезентації осіб, які природно намагаються подати себе з кращого боку. Як правило, перше знайомство з кандидатом відбувається ще на стадії набору персоналу; і в сучасних умовах такий контакт є здебільшого дистанційний. Організація в процесі попереднього спілкування має право затребувати певний пакет документів, до якого можуть належати: автобіографія, с/в, копії паспорта, дипломів та атестатів, характеристик і відзивів з боку роботодавців у минулому, інших документів відповідно до специфіки професії та посади. Цей комплект є певною інформаційною базою, що може бути використана у т.ч. з метою перевірки чесності та відсутності «білих плям» у біографічному контексті.

Метод крос-аналізу документів полягає у наступних кроках: по-перше, біографія кандидата розкладається на хронологічні етапи без пропусків дат, по-друге, кожний етап вивчається шляхом перехресної звірки дат та записів в усіх доступних джерелах, по-третє, виявляються можливі пробіли в інформації або не стиковки по змісту на кожному з етапів, по-четверте, виокремлюються епізоди, які потрібно вивчити додатково або обговорити з кандидатом при зустрічі. За підсумками застосування методу приймається рішення щодо тактики роботи з кандидатом, у т.ч. особа може бути відстороненою від подальшої роботи або менеджер з персоналу вносить корективи у план інтерв'ю з кандидатом чи приймається рішення про додаткове вивчення кандидатом шляхом спецперевірки за місцями проживання чи останньої роботи.