

Применение профайлинга в сфере кадровой безопасности

При всей новизне своего звучания термин «профайлинг» (от англ. *profiling* – профиль) имеет уже достаточно давнюю историю, и началом к развитию этого направления послужил ряд прикладных социально-психологических методик, цель которых заключается в оценке вербального и невербального поведения человека в части проверки достоверности сообщаемой им информации. Базисной основой современной методологии профайлинга стали исследования П. Экмана, В. Фризена, К. Шерера, М. Цукермана и др. Однако еще в 1888 году британский хирург Томас Бонд предпринял одну из первых попыток составления психологического портрета личности в отношении Джека Потрошителя, что, по сути, заложило фундамент такому методу, как неинструментальная детекция лжи. Что касается термина «профайлинг» (профилирование), то он употреблялся британскими полицейскими в контексте составления поискового психологического портрета неизвестного лица по следам, оставленным на месте преступления.

Михаил Никитин, преподаватель по кадровой безопасности

Учебный центр «Информзащита»
edu@itsecurity.ru

На протяжении длительного времени методика профайлинга использовалась также различными авиакомпаниями в качестве технологии опроса пассажиров воздушного транспорта и наблюдения за ними в ходе предполетного досмотра с целью выявления потенциально неблагонадежных лиц при авиаперелетах. Компании-перевозчики самостоятельно занимались подготовкой специалистов (профайлеров) для выявления потенциально опасных пассажиров с точки зрения возможности осуществления ими противоправных действий, прежде всего, террористической направленности. В общем, с самого начала эта техника была взята на вооружение правоохранительными органами, различными государственными и силовыми ведомствами, что наложило свой отпечаток

скрытности на способы и методы проведения профайлинга.

Однако с течением времени стало очевидным, что практика применения техники и накопленный опыт не могут долгое время находиться в «закупоренном» состоянии, находясь на службе лишь у ограниченного контингента федеральных служб. Развитие технологий кадровой, экономической и внутренней безопасности, прежде всего, в коммерческой сфере, привлекло эту специфическую методику на служение интересам бизнеса, а более конкретно, в сферу кадрового комплаенса.

На сегодняшний день из всех доступных инструментальных и неинструментальных методик психодиагностики личности методика профайлинга наиболее мобильная и гибкая, с высоким коэффициентом валидности, и, к тому же, сравнительно дешевая, что позиционирует ее выше полиграфных проверок, исходя из такого критерия оценки, как «дешево – быстро – дорого – качественно».

Справедливости ради надо отметить, что современный корпус профайлеров состоит в большей степени из полиграфологов, которые по роду своей деятельности ежедневно контактируют с большим количеством людей и волей-неволей, а скорее, по удачному стечению обстоятельств, параллельно осваивают эту методику. Известны случаи, когда сертифицированный специалист-полиграфолог со стажем 8–12 лет при проведении небольшой служебной проверки, связанной, например, с кражей каких-либо материальных ценностей, может спокойно обойтись и без помощи полиграфа при условии, что круг подозреваемых – не более четырех-шести человек. Составив блок вопросов, он будет задавать их испытуемым по методике «Бесконтактной детекции лжи», только в роли датчиков регистрации психофизиологического состояния в данном случае выступят мимические выражения лица, каналы глазного доступа, изменения положения тела проверяемого в ходе собеседо-

вания, различные микродвижения и иная активность. По глубине и степени проработки изучаемой проблемы мы относим данный метод к фильтрам тонкой очистки, так как объем и интерпретация результатов, которые получены профайлером в ходе собеседования с объектом интереса, вполне сопоставимы с методами инструментальной детекции лжи.

Мероприятия, проводимые в рамках профайлинга, подразумевают применение базовых прикладных методов психологии, так как в процессе межличностного взаимодействия с объектом особый акцент уделяется, в том числе, и возможностям самого профайлера к восприимчивости, непосредственному считыванию внешней и внутренней информации человека. Технология профайлинга подразумевает умение использовать активные приемы выявления признаков лжи. Эффективность их выявления во многом определяется способностью профайлера создать соответствующую искусственную ситуацию. Для этого профайлер должен обладать такими качествами, как наблюдательность, проницательность, коммуникабельность, иметь навыки манипулирования объектом с целью изучения и классификации его признаков по шкале «опасный – плохой – хороший – надежный».

К признакам, указывающим на вероятную ложь, относятся определенные физиологические симптомы, произвольная мимика и активная жестикуляция человека, некоторые его фразы.

К физиологическим симптомам лжи относят:

- обильное потоотделение над верхней губой, в зоне глазных впадин, щеи или на лбу, сопровождающееся характерным запахом;
- сухость во рту, которая провоцирует периодическое облизывание губ;
- сужение зрачков, частое моргание;
- изменение цвета лица (лицо краснеет, бледнеет или покрывается пятнами);
- тяжелое, прерывистое дыхание (выдох становится шумным, вдохи глубокими), зевота;

- произвольные подергивания мышц лица (веко, уголок рта, кончик брови и т. д.);
- рот кривится, человек покусывает губы или жует их;
- повышенный тремор тела, появляется дрожь в голосе;
- проявляющийся озноб, тело покрывается «гусиной кожей»;
- учащенное сердцебиение, что ведет к усилению пульсации крови в сосудах (становится заметной пульсация крови в сосудах на шее, лбу, висках, в сонной артерии);
- маловыразительная речь, заикание;
- появление нервного кашля (покашливания);
- потеря контроля над тембром и тоном голоса;
- изменение тембра голоса на более высокий или голос с повышенной громкостью (свидетельствует об испытываемом человеком напряжении, наличии стресса);
- появление мягкого тона (может быть проявлением попытки ослабить бдительность профайлера);
- увеличение темпа речи (может указывать на неискренность);
- очень тихий голос или, напротив, резкий тон (выдает испытываемый человеком страх);
- частое сглатывание слюны.

Многу приведены общие признаки стресса, в той или иной мере свидетельствующие о неискренности проверяемого лица. Вместе с тем, сам факт стрессового состояния часто бывает связан с индивидуальными личностными и поведенческими особенностями человека. Поэтому профайлер, отметив для себя какое-либо нервное напряжение объекта как сигнал, должен перейти уже к предметному выявлению признаков его лжи. В ходе собеседования оценивается не только ответ на вопрос, но и двигательная активность, мимика и жестикуляция. Ведь когда человек лжет, он обычно волнуется, и в попытке справиться со своим волнением, неосознанно совершает беспорядочные, неоправданные движения, например:

- не может спокойно усидеть на одном месте;
- перебирает пальцами, потирает руки;

- дотрагивается до головы, поправляя волосы;
- касается различных частей лица: рта, глаз, ушей, носа;
- у него проявляется общая слабость, дрожь в коленях;
- пытается как бы спрятать свое тело, вывести его из поля зрения сотрудника-профайлера (излишне глубоко усаживается в кресло, слишком низко склоняется за столом, прячется за какими-либо предметами, находящимися на нем);
- подносит ногти ко рту, покусывает их;
- избегает взгляда сотрудника-профайлера (смотрит в его глаза менее трети времени разговора; часто используемый способ избежать взгляда сотрудника – со скучающим видом рассматривать помещение, где проходит беседа);
- оттягивает воротник рубашки и интенсивно трет шею под ним;
- почесывает разные части лица, шеи, головы;
- отводя взгляд вниз, сильно массирует глаза;
- притоптывает ступнями под какой-то свой ритм.

Анализ представленных признаков внешнего вида объекта, его поведения, включая движения, мимику, речевые построения, имеет важное ориентировочное значение. Поэтому, одна из главных рекомендаций сотруднику-профайлеру заключается в следующем: в случае выявления расхождений между словами и жестами объекта больше доверять своему зрению, а не слуху. Истине будут соответствовать именно невольные жесты, движения человека, его мимика, а не произносимые им фразы. Все вышеперечисленные маркеры психофизиологического состояния человека легли в основу множества методик для подбора персонала, с помощью которых необходимо было узнать, что именно кроется за внешними мимическими и поведенческими проявлениями человека, то есть что он помнит, что он знает, что он скрывает и чего хочет.

Конечно, «снять» и уметь правильно трактовать подобные психофизиологические параметры человека непросто, высокое качество результатов достигается в процессе дли-

тельной практики, поэтому сразу по окончании учебного курса, пусть и в престижном центре, таком как, например, IARL, стать профайлером-профессионалом не получится. Умение общаться с людьми, приобретение навыков «глаголом жець сердца людей», располагая их к откровенному разговору, у профайлеров вырабатываются в ходе длительной и кропотливой подготовки. Поэтому специалист высокого класса в данной области является экзemplаром штучным и ценится на вес золота. Не потому ли их приглашают как профессиональных переговорщиков на важные деловые встречи, связанные с заключением многомиллионных контрактов, приемом на работу топ-менеджеров, при обсуждении партнерских соглашений и т. п.? Их возможности в безынструментальном оценивании достоверности информации оппонента, при условии соблюдения ряда требований

к процедуре исследования и квалификации специалиста, сопоставимы по точности и валидности с инструментальными методами, основанными на применении полиграфа.

В настоящее время различные виды профайлинга применяются для решения проблем оценивания достоверности информации при кадровых проверках, служебных расследованиях и в рамках уголовного досудебного производства с последующей подготовкой соответствующих процессуальных документов, заключения специалиста, эксперта и т. д. Эти новые возможности психодиагностики полностью адаптированы под российский бизнес и стали составной частью кадрового комплекса, цель которого заключается не только в обеспечении кадровых потребностей квалифицированными специалистами, но и в создании надежного и лояльного кадрового резерва для любой компании.

С точки зрения обеспечения безопасности предприятия профайлинг вряд ли можно отнести к методам, сравнимым по степени обороны с такой «тяжелой артиллерией», как инструментальные способы детекции лжи. Скорее, этот метод применим для проведения ежедневного выборочного скрининга тех сотрудников, которые по информации СЭБ, относятся к различным категориям риска, что, в свою очередь, позволит спрогнозировать их базовую линию поведения на ближайшую перспективу. В идеальном варианте носителем методики профайлинга должен быть сотрудник СЭБ. Он мог бы легко и непринужденно общаться со всеми своими коллегами, не вызывая с их стороны отторжения или недоверия, и быть в курсе всех новостей или тех событий в коллективе, которые по какой-либо причине не попали ранее в сферу внимания руководства.

Билеты уже в продаже!

Высокий уровень участников

ведущие специалисты
по безопасности и хакерская
элита со всего мира

Насыщенная программа выступлений

Более 100 докладов,
мастер-классов,
банковских секций,
круглых столов,
конкурсов

МОСКВА

26-27

05

2015

Международный форум
по практической
безопасности

Singular
point

phd 
Positive
Hack
Days

Тематика PHDays V

- новые цели хакерских атак — от радионяни и кардиостимулятора до атомной станции
- информационные войны в политике и бизнесе
- приватность и защита коммерческой тайны
- безопасность государственных информационных систем, электронных правительств
- защита современного города, промышленных систем, критически важных объектов
- безопасность систем ДБО и банковского оборудования

Контакты

тел.: +7(495) 744-01-44
e-mail: phd@ptsecurity.com
www.phdays.ru

Два дня НОН-СТОП...
POSITIVE TECHNOLOGIES