



САБИНА ПАНТУС,

полиграфолог-профайлер, бизнес-тренер,
член европейской ассоциации полиграфологов



МИХАИЛ НИКИТИН,

преподаватель Учебного центра
«Информзащита»

Что такое современный профайлинг

ДЛЯ ПРАВИЛЬНОГО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ
И ПОНИМАНИЯ ПРЕДМЕТА
ОБСУЖДЕНИЯ, СЧИТАЕМ НЕОБХОДИМЫМ
ДАТЬ ЧЕТКОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНУ.



SHUTTERSTOCK.COM/ESADAPHORN

Профайлинг («англ. profile» – профиль) – это понятие, обозначающее совокупность психологических методов и методик оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных частных признаков, характеристик внешности, невербального и вербального поведения. И изначально термин «профайлинг» (профилирование) употреблялся в контексте составления поискового психологического портрета (профиля) неизвестного лица по следам, оставленным им на месте преступления.

Если мы говорим о современном профайлинге, то под этим термином стоит понимать совершенно новую неконтактную методологию профилирования человека, которая основана на совокупности оценок невербального поведения, жестикюляции, речи, с целью выявления лжи, характерологических черт, определения базового поведения, мотивации, склонностей и прогнозирования его возможного поведения в будущем. Кроме того, в этой теме стоит выделить 2 направления: профайлинг и верификация.

Современный профайлинг выделяет 8 психотипов: эпилептоид, истероид, шизоид, гипертим, параной-

ял, эмотив, тревожно-мнительный и депрессивно-печальный. Каждый из этих психотипов обладает определенными чертами характера и поведения. Все мы в той или иной мере обладаем чертами одного или нескольких психотипов. Один психотип нам достается при рождении, генетически, еще один или несколько психотипов мы можем в себе развить самостоятельно, как инструмент адаптации к жизни, или их нам могут навязать.

Это не классическая классификация всех людей на сангвиников, холериков и т. д. по Платону, это совершенно иная классификация, которая достоверно и подробно объясняет, почему один индивид не терпит в своей жизни никаких изменений и не совершает спонтанных поступков, а другой жить не может без хаоса, внесения новшеств и стихийного роста в своей жизни.

Подобное типирование, на наш взгляд, наиболее прагматично и совершенно, т. к. основано на детальной проработке большого объема эмпирического и теоретического материала. Результаты этих исследований легли в основу разработанных специализированных методик по профайлингу, которые успешно используются не только различными федеральными и

силовыми структурами в оперативных целях, но и коммерческими организациями. Мы считаем, что применение профайлинга наиболее эффективно при подборе кандидатов на работу, оценке действующего персонала и возможных рисков, связанных с человеческим фактором, а также и в обычной жизни (для конструктивного общения с членами семьи, друзьями, коллегами и партнерами по бизнесу).

Владея соответствующими навыками специалист – профайлер за полчаса, час может составить характерологический портрет человека, определить, что ему свойственно, а что нет. Этот способ психодиагностики прекрасно подходит для кадровых служб, линейных отделов по работе с персоналом для оценки личностных качеств кандидата/сотрудника и его рационального использования, в перспективе карьерного роста, как по горизонтали, так и по вертикали.

Вы же не берете апельсин, для того, чтобы выжать из него томатный сок? Так зачем же принимать на работу человека, который не обладает необходимыми для конкретной должности личностными качествами, соответствующими компетенциями и квалификацией?

Рассмотрим пример. В компанию «КТ» требуется бухгалтер, все кандидаты

на данную позицию проходят проверку на полиграфе, с целью выявления социальных факторов риска (вредные привычки, скрывающиеся долги, судимости, участие в махинациях и хищениях на предыдущих местах работы и т. п.) и профайлинговое тестирование.

На вакансию претендовало 5 кандидатов, одна из которых, по результатам проверки на полиграфе, была в неуравновешенном психоэмоциональном состоянии на фоне личных проблем и поэтому злоупотребляла антидепрессантами, вторая имела ряд негативных увольнений с предыдущих мест работы за серьезные должностные нарушения/ошибки с ее стороны, третья без спроса присваивала ТМЦ работодателя (ноутбук с каждого места работы, принтер и планшет с последнего), считая, что она это заслужила, и еще две кандидатки не имели никаких факторов риска.

Казалось бы, задача решена, главный бухгалтер должен быть выбран из числа последних двух кандидатов, но профайлинговое собеседование выявило то, что не нашло отражение в полиграфном отчете.

Первая кандидатка была мила, контактна, вежлива, легко подстраивалась под собеседника и говорила то, что хотел слышать оппонент, а вторая была немногословна, замкнута, комментарии давала только по делу и была детально. Общаться, конечно же, было легче с первой и работодателю, естественно, больше нравилась она. Если бы не тестирование с применением профайлинга, он бы именно на ней и остановил свой выбор.

Однако, как выяснилось позже, данная кандидатка относилась к истероидному психотипу с гипертимной тенденцией, эти психотипы обуславливают истероидов, такие люди всеми силами стремятся привлечь к себе внимание, непременно получать похвалу, одобрение, за счет (гипертим) широкого круга общения.

Истероид – это демонстративный психотип, они нацелены на получение признания, похвалы, стремятся выделиться из толпы.

Гипертим – нацелен на получение позитива от переживания новых эмоций, впечатлений вследствие установления широкого круга общения и совпадении интересов.

Человек с таким психотипом не может физически быть последовательным, детальным, он будет нравиться всем, кто будет с ним общаться, он будет говорить без умолку, руководить интуитивно, не контролируя свои поручения, но он не сможет качественно выполнять необходимую работу и соблюдать сроки исполнения задач. Поэтому такой кандидат не может работать в бухгалтерии, где требуется четкость, детальность и безукоризненная исполнительность.

Современный профайлинг, в настоящее время, заменил классическое составление психологического портрета с помощью стандартных бланковых тестов, которые еще иногда используются. Из-за своей простоты и доступности они и по сей день горячо любимы некоторыми кадровиками и психологами, но, к сожалению, эти методики морально устарели, стали малоэффективными и не гарантируют достоверных результатов, отнимая много времени на подготовку и обсчет результатов. Тестируемые зачастую понимают, чего ждет от них работодатель и заведомо дают социально одобряемые ответы, формируя позитивный иллюзорный образ. Даже новомодный тест Хогана, которым пользуются в крупных холдингах, проходят неблагонадежные лица.

Рассмотрим пример. Топ-менеджера крупного агрохолдинга направили на тестирование для выяснения его возможной причастности к получению откатов (без применения полиграфа, так как у проверяемого медицинское противопоказание). В ходе проверки выяснилось, что первоначально он обманул работодателя, устроившись на руководящую должность, не имея соответствующего диплома о высшем образовании, о котором он сообщал в своем резюме. Также выяснилось, что он страдает эпилепсией, развившейся

Считается, что одна из первых попыток составления психологического портрета принадлежит британскому хирургу Томасу Бонду, которую он предпринял в 1888 году в отношении личности Джека Потрошителя.

В настоящее время профилирование личности применяется в рамках ViCAP (англ.) программы задержания насильственных преступников, разработанной в 1985 году в ФБР под руководством П. Брукса и Р. Рёсснера с целью способствования раскрытию серийных преступлений насильственного характера

на фоне его отказа от злоупотреблений алкоголем. Именно из-за этого его уволили с предыдущего места работы (данный факт был подтвержден после разговора предыдущим работодателем). Также в ходе проверки были получены реакции, которые с высокой долей вероятности свидетельствовали о получении им откатов, как на предыдущих местах работы, так и на данном месте. Это еще один положительный пример тестирования с помощью техники современной профайлинга.

Если же говорить про верификацию методики профайлинга, то она позволяет без применения какой-либо дополнительной инструментальной технологии: классического детектора лжи (полиграфа), детектора голоса или детектора почерка выявить у испытуемого намерения в сокрытии или искажении информации.

В ходе диалога специалист внимательно наблюдает за собеседником и задает вопросы, на которые хочет получить правдивую информацию, оценивая ее достоверность по вербальным и невербальным признакам, которые проявляются независимо от воли испытуемого. С помощью этих индикаторов можно понять, говорит человек правду, искажает ли ее, что-то

недоговаривает или просто лжет. Для человека ложь – это всегда стресс, так как ему необходимо постоянно помнить об этом и контролировать себя, чтобы не выдать правды. Переживая вызванный таким образом стресс, в поведении человека можно заметить характерные изменения, например, была активная жестикуляция, стал неподвижным, сидел расслаблено, вдруг скрестил руки, перешел в закрытую позу. Или в начале диалога рассказ был детальный, а на проверочную тему или вопросы стал говорить мало и наоборот, давал короткие комментарии, не уходя в детали, а на проверочную тему стал говорить много, сообщая много мелких, несущественных деталей.

Во время лжи, у испытуемого могут наблюдаться совокупные изменения в его вегетативной нервной системе, которые являются индикаторами реагирования всего организма на стрессовое состояние, это:

- Появляются паузы, замирания, просит повторить вопрос, берет паузу для обдумывания ответа.
- Изменяется дыхание: становится более учащенным, появляются глубокие вдохи, человеку, как будто не хватает воздуха. Появляется зевота.
- Уменьшается слюнный секрет и наоборот, отмечаются частые сглатывания, облизывание, жевание губ, появляется жажда.
- Изменяется цвет кожи: заметная бледность кожных покровов, могут быть бурые или синие пятна на лице и шее.
- Изменяется направление взгляда, возрастает частота моргания, появляется неконтролируемое прикрытие век.
- Повышается потоотделение: появление капелек пота над губой и на лбу.
- Изменяются голосовые модуляции: повышение или понижение тона голоса. Появляется необходимость прокашляться перед ответом.
- Появляется мышечное напряжение: подергивание мелких мышц лица (веко, бровь).
- Орфоэпические нарушения (искаженное или неправильное произношение слов);

На сегодняшний день из всех неконтактных методик психодиагностики личности техника профайлинга наиболее востребована



SHUTTERSTOCK.COM/HAPPYRAY

- Срыв голоса на фальцет, хрип/сип;
- Приотпывает ступнями ног под какой-то свой ритм;
- Частое сглатывание слюны;
- В случаях, когда человек испытывает «оглушающий» стресс, то страх разоблачения может спровоцировать у него тошноту.

Повышенный спрос на данную практику связан, прежде всего, с активной потребностью различных государственных и коммерческих организаций в создании благонадежного и лояльного персонала сотрудников для успешного осуществления комплекса специфических мероприятий по обеспечению надлежащего уровня корпоративной безопасности и оперативного реагирования на всякого рода инциденты, связанные с персоналом. Поэтому современные запросы коммерческих организаций привлекли эту специфичную методику на служение интересам бизнеса, а более конкретно, в сферу кадровой и экономической безопасности коммерческого предприятия в целом.

На сегодняшний день из всех неконтактных методик психодиагностики личности техника профайлинга наиболее востребована, так как является доступной, гибкой, мобильной, с высоким коэффициентом валидности и сравнительно дешевой. Не менее важным параметром методики является время, а точнее – его экономия, что позиционирует ее выше даже полиграфных проверок, если исходить из такого критерия оценки качества, как дешево-быстро-дорого-медленно.

Так кто же это такие – профайлеры? Современный контингент специалистов-профайлеров состоит, в основном, из полиграфологов, которые по роду своей деятельности ежедневно контактируют с большим количеством проверяемых ими людей и волей-неволей, а скорее, по удачному стечению обстоятельств, параллельно осваивают эту методику. Такая регулярная практика дополнительно развивает у специалиста-полиграфолога

навыки считывания и распознавания невербального поведения испытуемого, очевидные реакции его вегетативной нервной системы на вербальные раздражители.

Нередки случаи, когда сертифицированный специалист полиграфолог со стажем 7–9 лет, при проведении небольшой служебной проверки, связанной, например, с кражей материальных ценностей: кошелька, часов, браслета, может спокойно обойтись и без полиграфа, при условии, что круг заподозренных составляет не более 5–6 человек. Подготовив блок вопросов в рамках группового собеседования, специалист выявит причастное к этому происшествию лицо или его сообщника/свидетеля, если таковые были. Вопросы будут задаваться испытуемым по методике «Бесконтактной детекции лжи», только вместо датчиков регистрации изменений их психосоматического состояния информационным полем специалисту послужат перемены в мимических выражениях лица испытуемого, изменении положения тела в ходе собеседования, и его поведения.

По глубине и степени проработки методики, мы относим профайлинг

к фильтрам тонкой очистки, так как объем получаемой информации и интерпретация результатов, полученных специалистом-профайлером в ходе собеседования с объектом интереса сопоставимы с объемами и методами инструментальной детекции лжи, которые правильно может интерпретировать только сертифицированный специалист.

Мероприятия, проводимые в рамках профайлинга, подразумевают применение базовых прикладных методов психологии, так как в процессе межличностного взаимодействия с изучаемым объектом, особый акцент уделяется, в том числе, и возможностям самого профайлера к его правильному восприятию/считыванию внешней и внутренней информации человека. Технология профайлинга подразумевает умение использовать активные приемы выявления признаков лжи, эффективность которых во многом определяется способностью профайлера создать соответствующую искусственную ситуацию. Для этого он должен обладать такими качествами, как наблюдательность, проницательность, коммуникабельность, обладать навы-

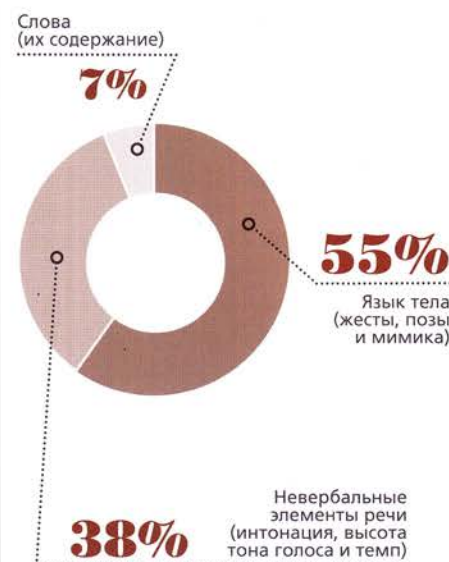
ками манипулирования объектом с целью изучения и классификации его индивидуальных признаков (рис. 2), оценивая их по шкале опасный-плохой-хороший-надежный.

Анализируя внешний вид объекта, его манеру поведения и такие ключевые признаки, как несогласованные движения с речевыми построениями, нарушение орфоэпии, произвольная жестикация, частая смена позы тела и т. д. все вместе они имеют важное ориентировочное значение. Поэтому, одна из главных рекомендаций начинающему специалисту-профайлеру заключается в том, чтобы он в случае выявления расхождений между словами и жестами объекта проверки больше доверял своему зрению, а не слуху. Истине будут соответствовать именно неконтролируемые жесты, а не произносимые им фразы. Все вместе эти перечисленные и проанализированные маркеры невербального поведения человека, легли в основу данной методики, с помощью которой специалист может узнать, что именно кроется за этими проявлениями, т. е. что испытуемый знает, что он скрывает и чего хочет.

Рисунок 1.



Рисунок 2.



Сегодня методы профайлеров по работе с кандидатами индивидуальны, в их выводах отсутствует субъективизм и предвзятость

При первой встрече с соискателем специалист-профайлер должен сразу и четко для себя определить: соответствует ли профиль кандидата профилю вакантной должности, либо нет. Провести этот скрининг на первом этапе очень важно, так как в разных компаниях должностные инструкции отличаются не только по компетенциям, но еще и зависят от кадровой политики компании, ее внутреннего уклада. Поэтому часто бывает, когда несовпадения этих двух профилей отрицательно сказываются не только на ожидаемых результатах в отношении конкретного специалиста, но и на микроклимате в коллективе сотрудников в целом.

Рассмотрим случай, когда мнение профайлера в отношении кандидата было проигнорировано и в итоге в бухгалтерию приняли новую сотрудницу на должность заместителя главного бухгалтера. Очевидно, что должность не простая и достаточно конкурентная в профессиональном и социальном плане. Соискательница в ходе собеседования «очаровала» HR-ов своим красноречием, театральной манерностью, яркой внешностью и прочим «шармом», который для профиля именно этой вакантной должности, со своими специфическими и консервативными требованиями к ней, не является обязательным. Однако, кадровики, на тот момент времени, решили пренебречь мнением специалиста. В результате, через некоторое время в бухгалтерском коллективе произошел раскол на два лагеря, один из которых стал поддерживать тенденции новой сотрудницы, а второй – консервативный, который является истинным профилем для данной службы, руководимой главным бухгалтером, остался верен прежним традициям. Негативные последствия от этого необоснованного трудоустройства отразились

не только на снижении показателей в работе этого подразделения, но и в нагнетании социальной напряженности в коллективе. Очевидное противоречие двух профилей на первоначальном этапе подбора сотрудника «сдетанировало» гораздо позже, именно в тот момент, когда от этой службы ожидался совершенно иной, позитивный результат. Данный пример характерен для тех компаний, в которых пренебрегают такими современными и доступными методиками, как кадровый профайлинг и оперативный (криминальный) профайлинг.

Сегодня методы профайлеров по работе с кандидатами более индивидуальны, в их выводах отсутствует субъективизм и предвзятость, так как в подкрепление оценки профиля испытуемого специалист использует дополнительные методы психодиагностики, например программу «Детектор почерка» и традиционный тест Айзенка № 2. Такая процедура оценки соответствия профилю занимаемой должности кандидата, его лояльности к работодателю и благонадежности основана на многоуровневой проработке его личного профиля при многократном повторе алгоритма методики профайлинга: пронаблюдал-проанализировал-сравнил.

Разумеется, что уметь «снять» и правильно интерпретировать подобные психофизиологические параметры человека не просто, качество результатов достигается в процессе длительной практики, поэтому сразу стать профайлером-профессионалом по окончании специализированного учебного курса сразу не получится. Умение общаться с людьми, приобретение навыков «глаголом жечь сердца людей», располагая их к откровенному разговору, у профайлеров выработаны в результате длительной практики и кропотливой под-

готовки. Поэтому специалист данной категории является экземпляром 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, обязательств и т. п.

В настоящее время разные варианты профайлинга применяются для оценки достоверности полученной от кандидата информации, при проведении кадровых проверок, служебных расследований, а также в рамках досудебного разбирательства с последующей подготовкой соответствующих процессуальных документов, заключений специалистов, экспертов и т. д.

Эти новые возможности психодиагностики полностью адаптированы под российский бизнес, будучи ключевым элементом кадровой безопасности, они являются составной частью общекорпоративной безопасности коммерческого предприятия в целом. С нашей точки зрения метод профайлинга более эффективен 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 идеале, носителем методики профайлинга должен быть сотрудник СЭБ, обладающий углубленными знаниями в области психологии общения, что позволило бы ему легко и непринужденно контактировать со всеми коллегами, при этом не вызывая с их стороны недоверия, опаски или отторжения. Эти знания и возможности позволяют специалисту быть в курсе тех новостей и произошедших событий, которые не попали в сферу внимания руководства компании. Подобная тактика действия «на опережение» всегда была востребованной и перспективной с точки зрения обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности предприятия. ●