

Профайлинг как актуальный инструмент повышения эффективности человеческих ресурсов

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Абузярова А.А.¹, Чекан Е.Г.²

1 - Государственный университет просвещения, Москва, Россия, *E-mail:*
a.abuzyarova2020@gmail.com; 2 - Государственный университет просвещения, Москва, Россия,
E-mail: eg.chekan@gmail.com

В сложившейся научной практике профайлинг представляется как определенный вид профессионального поведения специалистов различных профилей, начиная от силовых структур и до бизнес-специалистов, в том числе занимающихся подбором и развитием персонала. Под профайлингом мы понимаем совокупность психологических методов и методик оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных частных признаков, характеристик внешности, невербального и вербального поведения [1]. К функциям профайлинга в управленческих практиках в бизнесе можно отнести: обеспечение эффективного управления деятельностью сотрудника; управление мотивацией сотрудников и управление развитием сотрудников; создание более прочной корпоративной культуры; снижение уровня наступления риска и др.

С ростом интереса к различным видам бизнес-аналитики и повышением конкуренции на рынке, бизнес-профайлинг становится необходимым инструментом для успешного управления бизнесом и достижения поставленных целей. Обычно внедрение инструментов профайлинга должно способствовать повышению общего уровня безопасности, так как состояние защищенности повышается за счет применения разносторонних подходов и технологий по предупреждению актов незаконного вмешательства, проведения ряда практических мероприятий, охватывающих различные аспекты выявления признаков подготовки противоправных действий. Применение методов профайлинга в совокупности с дополнительными психологическими знаниями на практике дают высокие результаты, создавая возможности вероятностного прогнозирования противоправного акта и его своевременной профилактики в форме действий на опережение [4]. Как показывает анализ использования профайлинга в работе кадровых служб в правоохранительных органах, грамотное владение методом психологического анализа рукописных записей в рамках кадрового профайлинга позволяет руководителям органов внутренних дел своевременно анализировать потенциальные возможности кандидатов, формировать эффективный прогноз профессиональной деятельности. В значительной мере это может способствовать формированию результативной системы подготовки квалифицированных специалистов как ключевого ресурса интенсификации служебной деятельности [3]. Очевидно, что данный опыт может быть транслирован в целях повышения эффективности работы HR-специалистов как в практику подбора персонала как в бизнес-сообществе, так и для органов государственной и муниципальной власти, особенно в условиях, когда ситуация с кадровым обеспечением государственной службы оценивается как негативная по ключевым параметрам: недостаточный прирост кадров, снижение привлекательности сферы для молодежи, высокая текучесть кадров и короткие сроки профессиональной карьеры сотрудников. Систематическое плановое проведение оперативной диагностики психологического состояния государственных служащих и выявление признаков профессиональных изменений личности могут снизить как динамику совершения должностных нарушений, так и отток сотрудников из органов государственной власти [2].

Следует также отметить, что необходимо технологии профайлинга активно развиваются в контексте применения достижений искусственного интеллекта, нейросетевых алгоритмов, в том числе с использованием интеграции его в системы, основывающиеся на считывании биометрических параметров человека. Однако дальнейшее распространение профайлинга в России сталкивается с рядом проблем, среди которых – инерционный скептицизм в управленческой среде, отсутствие системы подготовки специалистов в достаточном количестве, а в плане цифровизации профайлинга – потребность в значительных технологических мощностях и специализированных центрах обработки данных. В то же время высокий потенциал применения профайлинга позволяет надеяться на позитивные сдвиги в данном направлении, что позволит повысить качество работы HR-специалистов, обеспечив их дополнительным современным инструментарием, синтезируя опыт профессиональных работников и передовые технологии машинного анализа.

Источники и литература

- 1) Гамидов, М. А. Современное научно-психологическое понимание профайлинга / М. А. Гамидов // Пенитенциарная социально-психологическая работа: проблемы и перспективы : межвузовский научно-практический семинар, посвященный 70-летию со дня рождения доктора психологических наук, профессора Сухова А. Н., Рязань, 12 июля 2019 года / Академия ФСИИ России. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – С. 32-37.
- 2) Колосунина, Т. В. Профайлинг профессиональной деформации личности российского чиновника / Т. В. Колосунина // Современные технологии профайлинга и детекции лжи в юридической практике и психологии: вызовы, достижения, будущее : Сборник научных работ по итогам первой Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Москва, 25 июня 2025 года. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова" (Издательский Дом (Типография), 2025. – С. 128-133.
- 3) Мальцева, Т. В. Психологический анализ рукописных записей в кадровом профайлинге / Т. В. Мальцева, Е. А. Захаревская // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : Сборник научных трудов VIII Международной конференции, Москва, 05–06 июня 2024 года. – Москва: Московский университет МВД РФ им. В.Я. Кикотя, 2024. – С. 253-255.
- 4) Мерзликин, И. Н. Значение профайлинга в современном мире. Технология выявления неконгруэнтности / И. Н. Мерзликин // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – 2015. – № 218(8). – С. 114-116
- 5) Магунов, Д. А. Применение нейросетевых алгоритмов в профайлинге / Д. А. Магунов // Современные технологии профайлинга и детекции лжи в юридической практике и психологии: вызовы, достижения, будущее : Сборник научных работ по итогам первой Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Москва, 25 июня 2025 года. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова" (Издательский Дом (Типография), 2025. – С. 79-87