

Мальцева Ольга Алексеевна

канд. пед. наук, доцент, доцент

ГБОУ ВО «Российский национальный исследовательский медицинский
университет им. Н.И. Пирогова» Минздрава России

г. Москва

Трусова Елена Анатольевна

канд. юрид. наук, доцент

ФГКОУ ВО «Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя»

г. Москва

Зотова Софья Геннадьевна

студентка

ГБОУ ВО «Российский национальный исследовательский медицинский
университет им. Н.И. Пирогова» Минздрава России

г. Москва

ПРОФАЙЛИНГ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В РОССИИ

***Аннотация:** в статье дается определение профайлинга в системе обеспечения безопасности, отмечены основные направления, где применяется кадровый профайлинг: при отборе кандидатов на службу, при перемещении по должности сотрудников, а также в ходе служебных проверок. Обозначены этапы проведения проверок на полиграфе сотрудников органов внутренних дел. Сформулированы рекомендации по совершенствованию применения полиграфа в системе кадрового обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел.*

***Ключевые слова:** профайлинг, безопасность, отбор на службу, перемещение, служебные проверки, искренность, мотивация, реакции.*

Профайлинг в системе обеспечения безопасности – это совокупность психологических методов и методик оценки поведения человека по вербальным и

невербальным признакам. В деятельности психологов служебной деятельности профайлинг может быть применен в рамках: профессионально-психологического отбора, а также при проведении служебных проверок, расследовании преступлений. Согласно приказу Министерства внутренних дел Российской Федерации от 27.08.2024 №500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», одной из обязанностей психолога является определение профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу в ОВД [1].

Одним из значимых инструментов профессионального психологического отбора является профайлинг, сущность которого состоит в комплексной оценке и последующем прогнозировании поведенческих моделей кандидата на основе анализа совокупности объективных признаков. В процессе исследования анализируются непроизвольные физиологические реакции вегетативной нервной системы, отражающие уровень психофизиологического напряжения, эмоциональный статус индивида, определяющий устойчивость к стрессогенным факторам, а также устойчивые паттерны вербального и невербального коммуникативного поведения, выступающие индикаторами достоверности сообщаемой информации и личностных характеристик. Наряду с этим в диагностический контур интегрируются и другие информативные параметры что в совокупности позволяет сформировать многомерный прогноз о потенциальной надежности и профессиональной пригодности кандидата для службы в правоохранительных структурах [2].

Применение методик профайлинга в процессе отбора кандидатов на службу позволяет осуществить глубокий и многогранный анализ личности, выходящий далеко за рамки стандартного собеседования. Одной из ключевых задач в данном контексте является выявление подлинной, а не декларируемой мотивации кандидата, которая зачастую может быть скрыта за социально одобряемыми ответами; профайлинг, через анализ невербальных сигналов, речевых паттернов и физиологических реакций, дает возможность вскрыть истинные движущие силы – будь

то стремление к власти, потребность в стабильности, искренняя гражданская позиция или иные скрытые факторы, что является критически важным для прогнозирования долгосрочной вовлеченности и надежности будущего сотрудника. Не менее значимым представляется оценка уровня искренности и открытости кандидата в ходе коммуникации, поскольку эти параметры напрямую коррелируют с достоверностью предоставляемой им информации о себе; комплексный анализ микровыражений, конгруэнтности вербальных и невербальных сообщений, а также вегетативных реакций позволяет сформировать вывод о наличии или отсутствии скрываемых обстоятельств, попыток манипуляции или сознательного искажения фактов, что формирует основу для оценки его личностной надежности. Параллельно с этим проводится диагностика психологической и физиологической готовности к службе, под которой понимается не только абстрактное желание работать, но и реальная способность индивида выдерживать специфические нагрузки, характерные для данной профессиональной среды, включая стрессоустойчивость, эмоциональную стабильность, принятие корпоративных норм и готовность к беспрекословному подчинению в рамках субординации. Совокупность полученных данных – о глубинной мотивации, уровне искренности и степени готовности – интегрируется в целостный прогностический вывод о потенциальной успешности и эффективности служебной деятельности кандидата, моделируя вероятные сценарии его профессионального поведения, адаптационного потенциала в коллективе, а также возможные зоны риска, что в конечном итоге обеспечивает принятие обоснованного и взвешенного кадрового решения [3; 4; 5].

Первым этапом составления кадрового профайлинга является предварительное составление досье на кандидата, позволяющее сотруднику кадровой службы и психологу детально ознакомиться с личностью претендента до личной встречи. Практическая реализация этого этапа включает комплексный сбор информации, начинающийся с мониторинга аккаунтов кандидата в сети Интернет, где анализ размещенного контента – фотографий, интересов, описания досуга – зачастую выявляет несоответствие между реальными склонностями и данными им во

время собеседования ответами, что позволяет заранее идентифицировать потенциальные факторы риска. Далее осуществляется сбор рекомендаций с предыдущих мест работы путем личного контакта с бывшими руководителями для получения независимой характеристики, а также проводится обязательная проверка подлинности предоставленных документов об образовании в целях минимизации рисков, связанных с их фальсификацией. Существенным аспектом является и изучение финансовой дисциплины кандидата через запрос его кредитной истории в банковских учреждениях, поскольку анализ долговой нагрузки и платежного поведения дает ценную информацию о его ответственности и образе жизни в целом.

Собранное на предварительном этапе досье служит фундаментом для подготовки целенаправленных вопросов к ключевой стадии отбора – профилирующему интервью. Согласно теоретическим основаниям и практическому опыту, существует два фундаментальных пути получения релевантной информации от кандидата. Первый путь нацелен на побуждение субъекта к непроизвольной речевой репродукции, то есть к спонтанным высказываниям, раскрывающим значимые для кадровой службы и психолога факты. Вторым путем ориентирован на стимулирование непроизвольных физических и экспрессивных действий, которые несут в себе скрытую информационную нагрузку о психофизиологическом состоянии индивида. Условно эти стратегии можно обозначить как словесно-репродуктивную и моторно-репродуктивную.

В рамках данных стратегий применяется спектр конкретных методик, побуждающих кандидата к передаче информации. Одним из таких приемов является демонстрация специфических предметов, которые активируют в памяти, связанные с ними образы и провоцируют непроизвольные комментарии. Другой методикой выступает умелое использование смежной темы разговора, позволяющее направлять беседу в нужное русло без прямых вопросов, тем самым снижая контроль кандидата над своими высказываниями. В определенных ситуациях допустима постановка прямых, но логически мотивированных вопросов, не вызывающих отторжения. Эффективным инструментом является целенаправленное

формирование у собеседника специфического психического состояния, которое «вызывает» его на откровенность. Для оценки спонтанных реакций применяется моделирование кратковременных, неожиданных или психологически острых ситуаций, выводящих человека из состояния равновесия. И наконец, ценную информацию может дать создание обстановки, имитирующей привычную профессиональную деятельность, что позволяет наблюдать за естественным поведением кандидата в условиях, приближенных к реальным служебным [3; 6].

Кадровый профайлинг применяется не только на этапе отбора новых сотрудников, но и является неотъемлемым инструментом при проведении периодической аттестации персонала на соответствие занимаемым должностям, а также в процессе рассмотрения кандидатур для служебного роста. В этих ситуациях сотрудники в обязательном порядке проходят комплексное психодиагностическое обследование, нацеленное на определение их актуального психологического состояния и оценки готовности к выполнению задач в рамках новой или существующей должности, включая анализ стрессоустойчивости, мотивационной сферы и профессионально важных качеств. В структуру данного обследования органично интегрируется структурированная опросная беседа, которая служит эффективным источником получения дополнительных поведенческих и вербальных индикаторов, позволяющих выявлять потенциальные противоречия в ответах, признаки скрываемой информации, внутренней напряженности или неискренности, что в конечном итоге способствует формированию более объективного и многомерного прогноза о профессиональной надежности и потенциале сотрудника [7].

Профайлинг также может использоваться в качестве диагностического инструмента для оценки уровня антикоррупционной устойчивости персонала. Принятие ряда федеральных законов и нормативных актов Президента Российской Федерации, предписывающих активное противодействие коррупции, подчеркивает исключительную актуальность данной проблемы для государственных структур, включая правоохранительные органы. Следует констатировать, что на

сегодняшний день в арсенале практической психологии отсутствуют апробированные психодиагностические методики, обладающие доказанной способностью достоверно и однозначно определять степень устойчивости сотрудника к коррупционным проявлениям. Хотя появившиеся разработки, такие как методика «АКорД» О.В. Вачковской, безусловно, представляют научный и практический интерес, они еще требуют длительной валидации и подтверждения своей эффективности в реальных условиях. В данном контексте специально организованная профайлинговая беседа становится ключевым методом, позволяющим путем анализа вербальных и невербальных сигналов, логических несоответствий и эмоциональных реакций идентифицировать лиц, демонстрирующих склонность к коррупционному поведению.

Для повышения достоверности получаемых данных технология профайлинга часто интегрируется со специализированными аппаратными методиками, регистрирующими психофизиологические реакции человека. Речь идет о применении полиграфа, дистанционных детекторов состояния, технологии виброизображения, анализаторов стресса по голосу и методов биорадиолокации. Эти инструменты объективно фиксируют непроизвольные реакции организма, выявляя скрытые поведенческие паттерны и потенциальные угрозы, что существенно дополняет традиционное интервью и повышает общую эффективность проводимой диагностики [3].

В заключение следует подчеркнуть, что применение профайлинга в кадровом обеспечении деятельности сотрудников органов внутренних дел приобретает важное значение для обеспечения эффективности кадровой политики и минимизации потенциальных рисков в оперативно-служебной деятельности. Кадровый профайлинг выступает не только инструментом оптимизации кадровых решений, но и действенным средством укрепления корпоративной безопасности, обеспечивающим формирование высокопрофессионального и психологически устойчивого личного состава, способного противостоять современным вызовам и угрозам в сфере охраны правопорядка.

Список литературы

1. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 27.08.2024 № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

2. Кудин В.А. Профайлинг в деятельности органов внутренних дел: от теории и методологии к практике / В.А. Кудин, В.М. Статный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 3(59). – С. 4–15. – EDN RTGWPP

3. Павлова М.В. Экспертный профайлинг в деятельности психолога уголовно-исполнительной системы / М.В. Павлова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 7(206). – С. 35–41. – EDN HLJZFF

4. Ветрова Т.В. Место профайлинга в системе наук о человеке. Виды и отрасли профайлинга / Т.В. Ветрова, В.М. Статный // International Journal of Professional Science. – 2019. – № 12. – С. 13–21. – EDN FYYZEZ

5. Стельмашенко О.В. Кадровый профайлинг и аудит: биографический метод отбора персонала / О.В. Стельмашенко // Теория и практика управления человеческими ресурсами: Материалы IX Международной научно-практической конференции, Чита, 21 мая 2021 года / Отв. редактор И.Р. Казарян. – Чита: Забайкальский государственный университет, 2021. – С. 120–128. – EDN FYNPGQ

6. Статный В.М. Юридическая психология: учебное пособие / В.М. Статный. – СПб.: ООО «Северная Нива», 2011. – С. 86–88. – EDN RJKLTZ

7. Иванова Е.Г. Особенности использования технологий профайлинга и верификации в кадровой работе МВД России / Е.Г. Иванова, И.А. Синодов // Академическая мысль. – 2025. – № 1(30). – С. 89–92. – EDN KOGJBZ