

ПРОФАЙЛИНГ- ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Евсеев Сергей Владимирович

магистрант, Хабаровский государственный университет экономики и права, РФ, г. Хабаровск

Шуракова Ольга Ивановна

канд. экон. наук, доцент, Хабаровский государственный университет экономики и права, РФ,
г. Хабаровск

Profiling is an effective tool for solving human resources management tasks

Sergei Evseev

*Master's Degree student of Khabarovsk State University of Economics and Law, Russia,
Khabarovsk*

Olga Shurakova

*PhD in Economic sciences, Associate Professor Khabarovsk State University of Economics and Law,
Russia, Khabarovsk*

Аннотация. На основе обобщения и анализа существующих подходов и личного практического опыта авторов, в данной статье рассмотрены и раскрыты возможности применения и использования технологии профайлинга в решении задач кадрового менеджмента.

Abstract. This article explores and reveals possibilities of using profiling technology for solving problems that occurring in staff management based on generalization and analasing methods according to exist approaches and personal experience of the authors.

Ключевые слова: кадровый профайлинг; кадровый менеджмент; отбор и оценка персонала; адаптация персонала; высвобождения персонала.

Keywords: personnel profile; personnel management; selection and staff assessment; adaptation of staff; the release of staff.

Главным конкурентным преимуществом любой компании, нацеленной на усиление собственных позиций на рынке, является уникальное профессиональное ядро кадрового потенциала. Доказано, что эффективность профессиональной деятельности детерминирована комплексом специфических личностных качеств. При этом наличие актуальных развитых личностных качеств и их взаимосвязь с условиями профессиональной деятельности требует сложной психодиагностической работы.

Мощным инструментом психодиагностической работы является применение технологии профайлинга. Он незаменим в сфере управления персоналом и представляет собой, по нашему мнению, наиболее удачный инструмент исследования личности и анализа достоверности сообщаемой информации при осуществлении кадровых проверок и собеседований.

В настоящее время термин «профайлинг» получил достаточно широкое распространение, его часто употребляют на страницах газет и журналов, в сети Интернет, он звучит в радиоэфире и с экранов телевизоров. Однако следует отметить, что различные специалисты и просто интересующиеся данной проблематикой лица вкладывают в это понятие различный смысл.

До недавних пор разговор шел только о применении профайлинга в расследованиях и обеспечении безопасности на транспорте. Но мы считаем просто необходимым изложить возможности, которые дает профайлинг в современном бизнесе и в решении задач кадрового менеджмента в частности.

В настоящий момент в широком смысле слова, профайлинг -- это набор научных методик, который позволяет считывать и анализировать информацию с человека по его вербальным и невербальным проявлениям (мимике, жестам, микровыражениям и речи), оперативно составлять профиль личности человека и выявлять его глубинные базовые потребности, которые позволяют нам эффективно подстраиваться под него, мотивировать и управлять в профессиональной деятельности [Стародубова О., 2015, с. 12].

История профайлинга, как известно, связана с работой спецслужб (КГБ, ЦРУ, др.) сотрудников МВД и МИДов разных стран. Наиболее известные «источники» и разработки связаны с деятельностью отдела поведенческих наук Академии ФБР в США, которыми в конце XX века была разработана программа психологического профилирования. Определение метода дано «родоначальником» идеи профилирования, Р. Ресслером. Базисной основой современной методологии профайлинга стали исследования П. Экмана, В. Фризена, К. Шерера, М. Цукермана и др.

На протяжении длительного времени методика профайлинга использовалась 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. 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 менеджмента.

Профайлинг, первоначально создававшийся для выявления потенциально опасных лиц, сейчас трактуется в широком смысле как совокупность методик, позволяющих оценивать достоверность предоставляемой человеком информации. В коммерческих организациях, в частности, профайлинг позволяет диагностировать скрытые мотивы, личностные особенности, намерения сотрудника [Марцева Т.Г., 2014, с. 293].

Профайлинг позволяет прогнозировать поведение человека, что, в свою очередь, даёт возможность индивидуально разрабатывать мотивационные схемы, механизмы управления и контроля [Спирица Е.С., 2015, с. 34].

В последнее время HR-отделы предприятий и организаций различных форм собственности стали проявлять значительный интерес, а в ряде случаев начинают практически использовать технологии кадрового профайлинга.

Это является естественным и закономерным процессом, поскольку без понимания особенностей личности, мотивации и поведенческих реакций конкретных кандидатов на работу, действующих сотрудников компании, без знания профиля человека большинство персонал-технологий будут по меньшей мере неэффективны.

В статьях, посвященных проблематике профайлинга, публикуемых в профильных журналах и сети Интернет, делается акцент на применении технологии профайлинга преимущественно при отборе и оценке персонала. Безусловно, отбор персонала и формирование кадрового ядра является приоритетным направлением в кадровом менеджменте, и цена ошибки достаточно велика. Однако не стоит ограничивать возможности кадрового профайлинга. Следует отметить, что он может быть эффективно использован при реализации практически всех персонал-технологий, начиная от отбора сотрудников до их непосредственного высвобождения.

Остановимся на возможностях применения профайлинга при реализации кадровых технологий подробнее. Итак,

Отбор персонала. В процессе осуществления отбора персонала на заданные позиции кадровый профайлинг позволяет правильно разработать профиль должности, выяснить, соответствует ли ему подобранный кандидат; определить насколько он может подходить под стандарты корпоративной культуры компании, взаимодействовать с членами своего коллектива, управленческой командой; провести верификацию получаемой от кандидата информации, а также составить первичное представление о лояльности и благонадежности кандидата, возможных угрозах, связанных с поступлением на работу данного человека;

Адаптация персонала. Кадровый профайлинг поможет в индивидуализации плана адаптации нового сотрудника, определении эффективности его конкретных пунктов и сроков, выборе возможного наставника. Изначально позволяет сделать прогноз, насколько успешно данный человек может быть адаптирован к данной компании вообще, существующему психологическому климату, стилям руководства;

Мотивация персонала. Использование технологии профайлинга позволит четко выделить индивидуальную систему мотивации личности и соотнести ее в контексте с принятой на предприятии системой мотивации и стимулирования. При этом возможно спрогнозировать и учитывать так называемую «внутреннюю мотивацию», которая является залогом формирования длительных и успешных трудовых отношений с человеком;

Оценка персонала. Кадровый профайлинг позволяет построить эффективную систему оценки, планирования и прогнозирования конкретных результатов деятельности; особенно эффективен в планировании карьеры сотрудника, поскольку дает возможность выбрать именно то направление развития, в котором данный человек сможет быть максимально успешен и результативен. Успешному планированию карьеры во многом способствуют разрабатываемые профессиональный и управленческий профили.

Управленческий профиль показывает, какие конкретно управленческие качества, умения и навыки преобладают у конкретного психотипа, насколько они могут быть развиты.

Развитие персонала. В сфере обучения персонала кадровый профайлинг позволяет обеспечить его дифференцированность, опору на сильные стороны сотрудника, что в значительной степени способствовать экономии средств предприятия.

Высвобождение персонала. Кадровый профайлинг позволяет осуществить комплекс

мероприятий по минимизации возможных рисков, связанных с увольнением сотрудников, находящихся на критически важных позициях. При конфронтационном варианте высвобождения – предотвратить возможное нанесение существенного вреда интересам организации и развития репутационных рисков, при договорном – сохранить возможные связи с ушедшим сотрудником, оказать содействие в его возможном трудоустройстве, формируя позитивную репутацию компании.

Таким образом, кадровый профайлинг – серьезный и мощный инструмент, который целесообразно использовать в управлении персоналом. Он способен стать той базой на которой возможен реальный переход именно к управлению человеческими ресурсами, поскольку знание профиля работника показывает, какие конкретные ресурсы имеются у данного человека, что может быть использовано для повышения его эффективности и результативности, что может принести реальную пользу и соответственно, прибыль компании, в то же время позволяет человеку развиваться как субъекту трудовых отношений, повышать свой жизненный и профессиональный уровень, оставаясь благонадежным, лояльным и компетентным сотрудником.

Список литературы:

1. Логинова Ю.С., Серов Н.А. Современный подход к деловой оценке персонала // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – 2012. – № 4 (6).
2. Марцева Т. Г. Коммерческий профайлинг как технология управления / Общество и право. – 2014. – № 2 (48).
3. Спирица Е.С. Реальная психология лжи. М.: Международная Академия Исследования Лжи, 2015.
4. Стародубова О. Секреты кадрового профайлинга М.: Международная Академия Исследования Лжи, 2015