

акта поможет строго следовать требованиям законодательства и будет способствовать укреплению законности в трудовых отношениях.

Е.К.Рассохина (РГППУ)

Развитие нейролингвистического метода исследования поведения человека в кадровой службе

В настоящее время, благодаря непрерывному совершенствованию научных и практических знаний, появляются возможности раскрытия различных тайн познания людей. Совсем недавно психологи начали развивать идеи профайлинга – нейролингвистической невербальной диагностики поведения человека.

Профайлинг (от английского «profile» - профиль) – совокупность методик оценки достоверности сообщаемых сведений и построения поведенческого прогноза, основанная на оценке невербального поведения и психологических особенностей личности человека. Изначально термин «профайлинг» (профилирование) употреблялся в контексте составления поискового психологического портрета (профиля) неизвестного лица по следам на месте преступления

В 1888 г. первым попытался составить с помощью данного метода психологический портрет Джека Потрошителя британский хирург Томас Бонд. В настоящее время профилирование личности применяется в рамках ViCAP (*англ.*) программы задержания преступников, разработанной в 1985 г. в ФБР под руководством П. Брукса и Р. Рёсслера с целью раскрытию серийных преступлений насильственного характера.

В последнее время расширенная трактовка понятия «профайлинг» включает ряд прикладных социально-психологических методик, целью которых является оценка достоверности сообщаемой информации по невербальному поведению человека, т. н. неинструментальная детекция лжи.

Методологическими основами профайлинга являются исследования П. Экмана, В. Фризена, К. Шерера, М. Цукермана, Б. ДеПауло, В. А. Лабунской, О. Фрайя и др.

Неинструментальная оценка достоверности информации при условии соблюдения ряда требований к процедуре исследования квалификации специалиста сопоставима по точности и надежности с инструментальными методами, основанными на применении полиграфа (лай-детектора, детектора лжи).

Объекты исследования специалиста-профайлера:

- Мимика;
- Жесты;
- Поведенческие особенности;
- Психолингвистические закономерности речи;
- Паралингвистические признаки вербальной продукции.

Для достоверности исследований, проверок при профайлинговом и полиграфном методах, специалистом фиксируются и обрабатываются полученные данные, которые впоследствии оформляются в отчет. Ведутся различные протоколы наблюдений при исследованиях сотрудников. Также оформляются личные данные в специальную картотеку агентства, предоставляющего услуги.

В настоящее время выделяются разные виды профайлинга, в том числе авиационный, гостиничный, бизнес-профайлинг и проч. Кадровый профайлинг – это метод исследования, направленный для установления соответствия кандидатов на должность. Это направление профайлинга также ставит своей задачей проведение диагностики кандидата на должность на наличие криминального прошлого, долгов, пристрастия к азартным играм, алкоголизму и наркотикам. Широко используется при интервьюировании.

Кадровый профайлинг осуществляется для достижения данных целей: - профессиональный (кадровый) отбор; личностный рост и профессиональное

развитие сотрудников; психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение; психологическую надежность персонала (профессиональную, нравственную, мотивационную).

Профессиональный (кадровый) отбор — представляет собой совокупность специальных процедур изучения и вероятностной оценки пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфических условиях. Кадровый отбор может быть эффективным, если он строится на основе диагностики способности личности к профессиональной деятельности. Вместе с набором стандартизированных методик, для обеспечения полноценного интегрального изучения этих свойств данный метод позволяет быстро и надежно сформировать точные оценки в отношении каждого кандидата, принимаемого на службу.

Кадровым службам необходимо учитывать особенности психосемантической сферы попадающего в их поле зрения человека, поэтому специалист-профайлер должен быть постоянным сотрудником, следящим за происходящими ситуациями в коллективе, и отдельно за каждой личностью.

К.А. Сарапульцева (УрФУ)

Проблемы нематериального стимулирования в организациях, специализирующихся на рекрутинговой деятельности

*«Секрет удачного выбора сотрудников прост –
надо находить людей, которые сами хотят
делать то, что бы вам хотелось от них».*

В условиях формирования новых условий хозяйствования перед предприятиями встает необходимость работать по-новому, считаясь с требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, адаптируя все стороны деятельности рекрутинговых компаний к меняющейся