

image not found or type unknown



В данном эссе я собираюсь рассмотреть такое направление, как применение технологий профайлинга в сфере подбора персонала, а так же рассмотреть такой вопрос, как применение техник аудирования для оценки эффективности работы персонала. Так же очень хочется в начале разобраться, что в настоящее время для нас представляет кадровый профайлинг и аудит и что означают эти термины.

Актуальность выбранной мной темы обусловлена тем, что в настоящее время существует проблема в адекватном понимании узкоспециальных направлений профайлинга. Заключается это в не очень правильном понимании целей, стоящих перед этим направлением и некорректном использовании их инструментария. По этой причине возникает все то многообразие ошибок и проблем, которые возникают при неправильном применении технологий.

Целью данного эссе является определение терминов, относящихся к кадровому профайлингу и аудиту, рассмотрение инструментов, применяемых в этих направлениях, определение их значения для подбора персонала, работы с ним и оценки деятельности нанятых сотрудников, попробуем вникнуть в глубинную суть этого направления через оценку примеров практического применения технологий.

Для начала стоит разобраться в терминологии.

Под профайлингом сегодня понимают набор психологических методик оценки и прогнозирования поведения человека, осуществляемый путем анализа наиболее информативных частных признаков, характеристик внешности, вербального и невербального поведения.

Под аудитом персонала сегодня понимают систему консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации. А так же под этим термином понимают процедуру оценки кадрового потенциала организации ее цели и стратегии развития, диагностику причин возникновения проблем по вине персонала с разработкой рекомендаций для руководства.

Далее мы сконцентрируемся на кадровом профайлинге, определении и его инструментах, применимых при приеме будущего сотрудника на работу.

В коммерческой деятельности широко используется кадровый профайлинг, в частности при приеме на работу сотрудников. Его основное предназначение — установление соответствия соискателей требованиям, предъявляемым работодателем. При такой проверке главное преимущество профайлера заключается в том, чтобы не подвергая испытуемого контролю на полиграфе достоверно определить наличие у кандидата негативных привычек и пристрастий, криминального прошлого, тяги к совершению проступков. Используется профайлинг и в работе банковских, страховых и аудиторских компаний, то есть всех тех, кто имеет отношение к проверке достоверности предоставляемых сведений, выдаче кредитов, обеспечению безопасности имущества.

В качестве инструментов профайлинга выступают следующие действия, которые профайлер может выполнять с человеком, которого он оценивает:

1. Оперативная психодиагностика;
2. Распознавание лжи и чтение эмоций;
3. Жесткие переговоры, работа с манипуляциями;
4. Трансовые и гипнотехнологии.
5. Вербовка и нетворкинг (искусство завязывания связей).
6. Графология.
7. Чтение по чертам лица.
8. Системное мышление.
9. Социальная инженерия.

К специальным инструментам кадрового профайлинга можно отнести инструмент отбора в виде листа рекомендательного аудита. Суть листа рекомендательного аудита состоит в том, что будущий работодатель в письменной форме формулирует вопросы предыдущему работодателю по всему спектру характеристик деятельности конкретного работника, связанных как с профессиональным профилем соискателя, так и с его личностными качествами. То есть лист рекомендательного аудита – перечень характеристик соискателя, необходимых для занятия вакантной должности, идентифицированных работодателем по прежнему месту работы.

Для России данный инструмент является относительно новым, информацией по его использованию в открытом доступе найти не удалось. Иллюстрацию ему можно найти в фильме *The Devil Wears Prada* («Дьявол носит Prada»), где героиня Мэрил Стрип, по сути, заполняет лист рекомендательного аудита на свою бывшую помощницу по просьбе будущего нанимателя. Надо сказать, что героине это помогло в ее дальнейшем трудоустройстве.

Еще одним специфическим инструментом кадрового профайлинга может выступать всем известный лай-детектор или детектор лжи, или полиграф. В России до сих пор не установлены рамочные условия его применения при приеме на работу. В статье 14 «Случаи применения добровольных опросов с применением полиграфа» проекта закона «О применении полиграфа» предусмотрено его использование на определенных условиях (при условии проведения испытания специалистом в указанной сфере, а так же наличии добровольного письменного согласия испытуемого)

Однако до сих пор закон не принят, что позволяет работодателям использовать полиграф по принципу «разрешено все, что не запрещено»

Еще одним инструментом кадрового профайлинга выступает биографический метод отбора персонала. Все документы, используемые для проверки кандидата в рамках процесса отбора кандидата на вакантную должность, делятся на обязательные (легитимные с точки зрения российского законодательства) и добровольные (по перечню работодателя и согласию кандидата). Первая группа документов перечислена в статье 65 Трудового кодекса РФ «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора».

Далее мы немного поговорим об аудите персонала его задачах и направлениях.

Аудит персонала является с одной стороны способом наблюдения, таким как финансовый или бухгалтерский аудит, с другой стороны механизмом управления персоналом, который помогает решить проблему в сфере трудовых отношений. Кадровый аудит как самостоятельное направление аудиторства начал активно развиваться в последние годы. На данный момент правовые основы регулирования аудиторской деятельности сформированы и законодательно закреплены в РФ. Они ориентированы на бухгалтерский учет и бухгалтерскую отчетность. Согласно Федеральному закону от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» Аудит - независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности.

Далее мы рассмотрим организацию системы аудирования деятельности сотрудников компании на примере ПАО «Аэрофлот»

В Группе «Аэрофлот» организована централизованная функция внутреннего аудита, руководство которой осуществляет директор департамента внутреннего аудита ПАО «Аэрофлот».

Департамент внутреннего аудита функционально подчинен Совету директоров ПАО «Аэрофлот» и Комитету по аудиту Совета директоров и находится в прямом подчинении у генерального директора.

Деятельность департамента внутреннего аудита направлена на обеспечение: экономической эффективности и результативности ПАО «Аэрофлот», достижения финансовых и операционных показателей, сохранности активов, достоверности информации о финансово-хозяйственной деятельности, соблюдения требований законодательства.

Вывод: таким образом, мы рассмотрели современное понимание терминов, применимых к кадровому профайлингу и аудиту, рассмотрели инструменты, которые применяются при приеме сотрудников на работу, привели примеры их применения на практике а так же привели пример организации системы внутреннего аудита компании на примере ПАО «Аэрофлот».

Список использованной литературы:

1. Профайлинг и медиация: сферы, ценности, технологии, обучение. Коллективная монография / Ответ. ред. М.Р. Арпентьева // Серия «Актуальные проблемы практической психологии: кризис, развитие, поддержка». - Вып. 2. - - Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, Эйдос, 2016. - 290с.
2. Гусева Е. Записки профайлера / Е. Гусева // Издательские решения.: М. Москва. 2015. - с 257.
3. Воронин И.Э. Кадровый аудит и консалтинг: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (профиль «Управление персоналом организации») / под ред. проф. В.И. Долгого / Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». 2015. - 164 с.
4. Кублицкая Ю.В. Сущность управленческого аудита / Ю.В. Кублицкая // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. — 2017. — № 19. — С. 82-88.

5. Официальный сайт компании Аэрофлот [Электронный ресурс] – URL:
<https://ir.aeroflot.ru/corporate-governance/internal-control-and-audit/internal-audit-and-revision-committee/> [время доступа: 14.12.2020]