

# Использование технологий профайлинга для выявления неблагонадежного персонала на транспортных предприятиях

Ю. М. ВОЛЫНСКИЙ-БАСМАНОВ, канд. техн. наук, профессор, директор «АБИНТЕХ»,

М. Е. КАМЕНЕВА, старший преподаватель научно-учебного центра «АБИНТЕХ»



На примере объектов гражданской авиации оцениваются возможности выявления с использованием методов профайлинга признаков неблагонадежности у персонала авиационных предприятий и его готовности к проведению актов незаконного вмешательства и противоправных действий.

Рассматриваемая тема имеет отношение к решению проблем предотвращения актов незаконного вмешательства (АНВ) в деятельность отраслей транспортного комплекса, в частности гражданской авиации (ГА). Напомним, что акт незаконного вмешательства — это противоправные действия (бездействие), угрожающие безопасности в области авиации и влекущие за собой несчастные случаи с людьми, материальный ущерб, захват или угон воздушного судна либо создавшие угрозу наступления таких последствий [2].

Уровень террористической и криминальной активности в ГА достаточно высокий ввиду того, что данная отрасль особо уязвима для террористических атак той или иной степени опасности [2]. В планах защиты ГА от АНВ основное внимание уделяется предупреждению, пресечению и локализации негативных проявлений человеческого фактора: опасных действий персонала аэропорта или авиакомпаний [5]. Случаи соучастия персонала авиакомпаний и аэропортов в преступлениях террористического характера обуславливают необходимость создания комплексной системы предотвращения подобных противоправных действий [3]. В связи с этим необходимо выявление возможного прямого или косвенного участия персонала в подготовке терактов посредством проверки его благонадежности. Эта задача актуальна не только для ГА, но и для других видов транспорта, например железнодорожного. Недавно на железнодорожном транс-

порте произошли не до конца раскрытые АНВ («Невский экспресс», ситуация с локомотивом в районе ст. «Володарская»). Своевременное обнаружение неблагонадежного персонала на авиапредприятии можно расценивать как один из приемов идентификации и управления определенным риском [3, 6], что согласно документу ИКАО–РУБП (Doc.9859 AN /460) рекомендовано осуществлять в настоящее время.

Так, для обнаружения неблагонадежного персонала применяют различные методы и технические средства, в том числе классический полиграф (детектор лжи), технологию анализа виброизображения, психологические тесты и специальные приемы так называемого профайлинга. Например, технология «Виброимидж» (VibrImage, см. [www.vibrimage.info](http://www.vibrimage.info)) представляет систему дистанционного бесконтактного сканирования и идентификации психофизиологического состо-

яния человека по зафиксированному уровню стресса и агрессии. С помощью этой технологии можно сканировать эмоциональное состояние человека, но нельзя установить потенциальную причастность лица к противоправным действиям. Для этого требуется специальный подход — профайлинг. Опыт практического применения профайлинга в деятельности служб безопасности и правоохранительных органов России и ряда зарубежных стран (Израиля, Англии, Германии и др.) дает основания считать данную технологию надежным методом определения потенциально опасных лиц. На территории России и стран СНГ методика профайлинга используется на некоторых международных рейсах с 90-х годов. В настоящее время в соответствии с «Правилами проведения предполетного и послеполетного досмотра» (приказ Минтранса России № 104 от 25.07.2007) профайлинг применяется как метод выявления потенциальных опасных пассажиров.

Концепция профайлинга. Профайлинг — это способы и процедуры, используемые для выявления потенциально опасных лиц и ситуаций с помощью методов прикладной психологии [1]. Технологию профайлинга, изначально

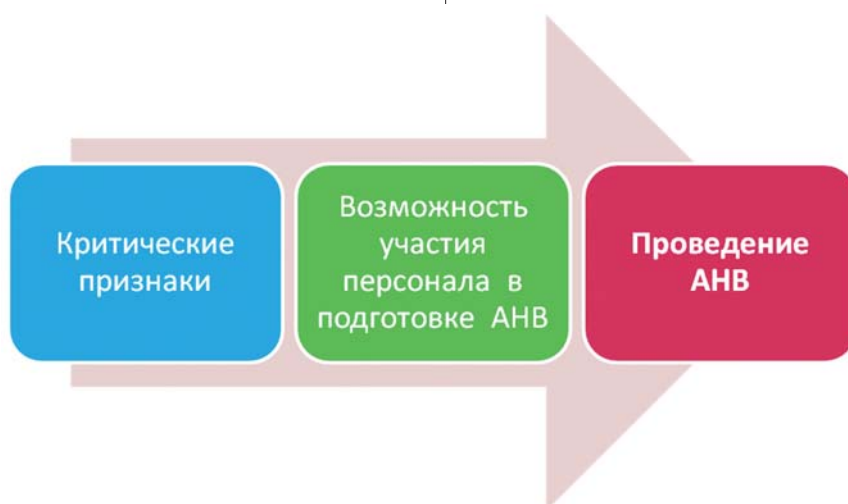


Рис. 1. Значение критических признаков для выявления АНВ

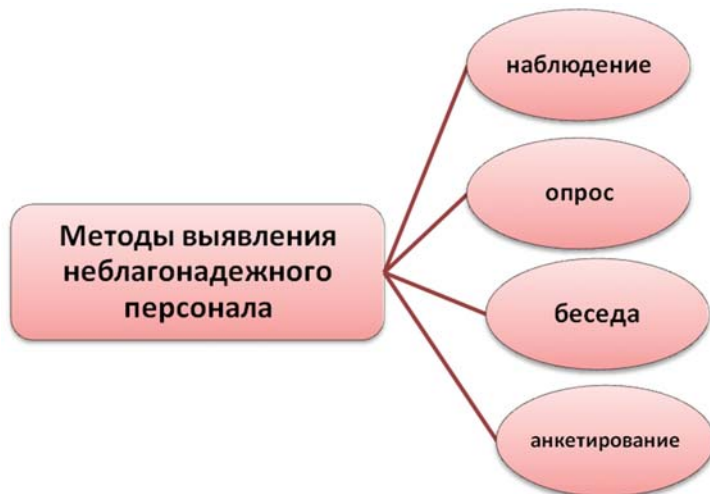


Рис. 2. Методы профайлинга для выявления неблагонадежного персонала

предназначенную для обнаружения признаков подготовки подозрительных лиц к АНВ в гражданской авиации, можно применять и для выявления неблагонадежного персонала. Концепция профайлинга базируется на положении, что противоправное действие и его подготовка могут быть обнаружены путем анализа определенного набора признаков, составляющих профили признаков подозреваемых лиц, с позиций их потенциальной опасности [2]. Определенные признаки выступают идентификаторами возможной связи субъекта с готовящимся АНВ или иным противоправным действием. Эмоциональное состояние человека, которое оценивается по признакам тревоги, страха, волнения и др., рассматривается в профайлинге как дополнительный фактор при анализе выявленных доминирующих признаков. Неблагонадежный персонал рассматривается как особый фактор риска возникновения возможного (осознанного или непреднамеренного) непосредственного противодействия деятельности гражданской авиации со стороны персонала. Это означает, что неблагонадежный персонал представляет собой источник опасности и угрозу для ГА (по классификатору Куклева Е. А. [3]).

Из этого следует, что необходимо прежде всего контролировать деятельность сотрудников службы авиационной безопасности (САБ), всего авиационного персонала, работников авиационных предприятий и иных лиц на территории аэропорта. Для определения потенциально неблагонадежных лиц на авиапредприятии профайлинг можно применять в кадровой работе с персоналом в процессе организации государственного контроля при надзоре в сфере обеспечения безопасности ГА. Профайлинг, базирующийся на таких качествах, как на-

людательность, коммуникабельность и логическое мышление, может быть полезен руководителям подразделений САБ и других структур авиапредприятия, что также способствует повышению уровня безопасности объекта.

Основные факторы «профиля». К основным факторам «профиля» в профайлинге, непосредственно порождающим подозрение в причастности персонала к подготовке АНВ, следует отнести весьма информативный негативный фактор «бездействие», который может служить источником опасности для любого объекта и представлять собой угрозу нарушения нормального (безопасного) функционирования системы. К категории «бездействие персонала» нужно отнести такие понятия, как халатность, невнимательность, некомпетентность, недостаточная мотивация, безразличие и др. Такое свойство человеческой природы (черта характера), как болтливость, может обусловить косвенную причастность определенного лица к планируемому противоправному действию и обеспечить дополнительный источник информации для посторонних лиц.

Технологии профайлинга. В технологиях выявления неблагонадежного персонала рассматривают следующие основные причины совершения противоправных действий сотрудниками [4]: отклонения в психике, психические заболевания, негативные черты характера (завышенная самооценка, мстительность, зависть, озлобленность и др.); неудовлетворенность социальной, экономической и политической обстановкой в стране, в регионе, на авиапредприятии; неудовлетворенность своим социальным положением, занимаемой должностью и др.; шантаж со стороны третьих лиц и организаций; моральная неустойчивость.

В связи с этим принимается положение, что лица, каким-либо образом поддающиеся под влияние данных факторов, составляют группу риска в плане потенциальной неблагонадежности персонала. Очевидно, должно быть организовано пролонгированное наблюдение за работой подозреваемых лиц, входящих в группу риска. Противоправные намерения, возможно связанные с подготовкой АНВ, неизбежно будут выражаться в характерных признаках, которые подлежат обнаружению с помощью технологий профайлинга [5]. При этом вводится система позитивных и негативных признаков, определяющих возможную причастность субъекта к рассматриваемой угрозе. Отметим, что угрозой является вовлеченность определенного сотрудника авиапредприятия в подготовку осуществления АНВ на основе таких действий и признаков, как подкуп, причастность к деятельности криминальных, террористических структур, шантаж со стороны других лиц и т. п. Указанные признаки могут быть обнаружены через их проявление в профессиональной деятельности сотрудника, в его внешности, поведении, социальных связях, контактах, привычках, интересах и т. п.

Позитивные признаки в данной схеме будут свидетельствовать об отсутствии связи сотрудника авиапредприятия с террористической или криминальной деятельностью. Негативные признаки, напротив, выступают индикаторами возможной связи между сотрудником авиапредприятия и планируемым террористическим актом/противоправным действием. Негативные признаки разделяют на две группы: критические и подозрительные. На основании подобных признаков и в соответствии с рассматриваемой угрозой выделяют следующие профили:

- Благонадежный персонал (неопасный) — сотрудники, не представляющие угрозы для авиапредприятия ввиду отсутствия негативных признаков, указывающих на возможное участие в подготовке к осуществлению АНВ;
- Неблагонадежный персонал (потенциально опасный) — сотрудники, в деятельности которых обнаружены подозрительные признаки, а зафиксированные ранее подозрительные признаки получили подтверждение в ходе проведенных проверок.

Критические признаки указывают на очень высокую (критическую) вероятность участия персонала в подготовке или осуществлении АНВ. Критическими признаками следует считать:

- Немотивированное отсутствие сотрудника на рабочем месте, внезапное исчезновение (старшего могут предварительно «нейтрализовать» как сообщника); желание сотрудника, не обоснованное реальными причинами или обстоятельствами, взять отпуск, уволиться, получить отгулы и т. д.;

- Необоснованный должностной инструкцией интерес к проведению контрольно-досмотровых процедур, особенно к действиями по выявлению террориста и др.;

- Демонстрация и высказывание недовольства своим социальным положением, зарплатой, содержанием работы и т. п.

При рассмотрении такой важной угрозы обеспечению безопасности системы, как бездействие персонала, так же можно выделить позитивные и негативные признаки. Так, негативные признаки фактора бездействия могут проявляться в следующих особенностях работника: в общей недисциплинированности, низком профессиональном уровне, в отсутствии карьерной мотивации и др.

Опыт деятельности САБ [5] показывает, что обнаружение группы подозрительных признаков означает высокую вероятность вовлечения сотрудников авиапредприятия в подготовку или осуществление АНВ. Выявленные негативные признаки следует рассматривать комплексно, с учетом возможной динамики по отношению к другим факторам, например, кадровым, характеризующим сотрудника авиапредприятия (стаж работы, профессиональный уровень, интересы, семейное положение и т. д.).

Данный подход, несомненно, не позволяет определить истинную причаст-

ность субъекта к подготовке, осуществлению АНВ на предприятиях ГА, однако информация, полученная с помощью профайлинга, может рассматриваться как база для проведения в ГА мероприятий по предотвращению противоправных действий. Процедуры проверки истинности принимаемых решений могут быть отнесены к классу распознавания образов персон на основе профиля признаков.

Основные рекомендации по практической реализации технологии профайлинга. При выявлении неблагонадежности персонала целесообразно осуществить следующие действия, составляющие основу технологии профайлинга:

- Для каждого авиапредприятия, а также для любого транспортного предприятия, необходимо создать базу данных в виде системы позитивных и негативных признаков с учетом особенностей функционирования транспортного объекта;

- Организовать на предприятии пролонгированное наблюдение за работой, внешним видом и поведением сотрудников авиапредприятия, а также непосредственное наблюдение за сотрудником на рабочем месте (в течение смены, выборочно).

Эффективность применения метода профайлинга, отнесенного к классу распознавания образов, можно оценить в рамках методологии исчисления рисков, например, по [6] ввиду того, что результат идентификации необходимых профилей содержит неопределенность, которую трудно оценить методами теории вероятностей. Например, стратегии действий специалистов для установления профилей признаков по

фактору «неблагонадежность» содержат процедуры типа проверки достоверности выдвигаемых гипотез с ошибками 1-го и 2-го рода (соответственно «пропуск сигнала», т. е. необнаружение профиля, или «ложная тревога», т. е., условно говоря, «возведение напраслины»). Очевидно, что для снижения рисков возникновения АНВ лучше «лишний раз проверить», хотя это может нарушить права человека. На заключительном этапе профайлинга должна быть выявлена степень принадлежности сотрудника к определенному профилю, например «потенциально благонадежный» или «потенциально неблагонадежный», с соответствующими кадрово-организационными выводами и дальнейшими действиями. Полученные в ходе применения профайлинга базы данных со сведениями о персонале можно использовать при оценке общего уровня состояния безопасности объекта и по фактору «благонадежный или неблагонадежный персонал».

Таким образом, профайлинг можно расценивать как возможный методологический подход к проблеме выявления потенциально опасных лиц среди сотрудников транспортного предприятия и как метод превентивного управления персоналом с целью повышения уровня безопасности транспортного объекта. Предложенные технологии профайлинга можно рекомендовать для выявления неблагонадежного персонала на транспортных объектах различных отраслей.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Волынский-Басманов Ю. М., Тюфякова (Каменова) М. Е. Профайлинг и психологическое тестирование как способ предупреждения терактов // Вестн. Моск. ун-та МВД России, 2007, № 7.
2. Профайлинг: К проблеме выявления лиц с противоправными намерениями: Учеб. пособие. — М.: НУЦ «АБИНТЕХ», 2009.
3. Смуров М. Ю., Куклев Е. А., Козлов Ю. П. и др. Система авиационной безопасности быстрого реагирования на АНВ и прогноз рисков возможных последствий // Труды VI междунар. конф. «Терроризм и безопасность на транспорте» в рамках деловой программы VII Междунар. форума «Технологии безопасности». — М.: ВЦ Крокус Экспо, 2007. — Т. 2. — С.108–110.
4. Безопасность России: Правовые, социально-экономические и научно-технические аспекты. Человеческий фактор в проблемах безопасности / Рук. авт. кол-ва Н. А. Махутов. — М.: МГФ «Знание», 2008.
5. Марьян М. И., Касперович Ю. Г. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности. — М.: Изд. центр «Академия», 2007.
6. Куклев Е. А. Оценка безопасности сложных систем на основе моделей рисков // Матер. XV междунар. конф. «Проблемы управления безопасностью сложных систем». — М.: ИПУ РАН, 2008. — С.88–92.

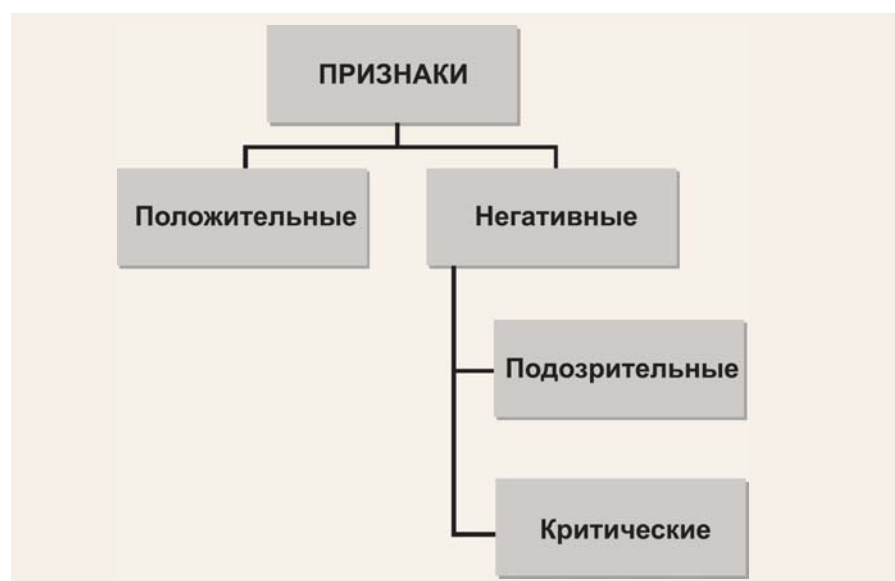


Рис. 3. Классификация признаков в профайлинге