

HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

ВНЕДРЕНИЕ
ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА
В БИЗНЕС-ПРАКТИКУ.
КЕЙСЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

ВОЗНОВА АННА



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

1010 ИНТУИЦИЯ 17%
МЫШЛЕНИЕ 73%

ВОСПРИЯТИЕ 85%

11000101 011001

ГИБКОСТЬ 48%

СУЖДЕНИЕ 58%



Анна Вознова

Эксперт по поведенческой разведке и управлению человеческими рисками.

Опыт и специализация

- Более 10-ти лет в стратегическом HR, управлении командами и кадровой безопасности в сфере FTL-перевозок и B2B
- Эксперт в области бизнес-психодиагностики, кадрового профайлинга и поведенческого анализа. Более 2000 исследований.
- Опыт информационно-аналитического сопровождения ключевых фигур, а также построения психологического аудита управленческих команд

Дополнительная квалификация

- Автор прикладной методики оценки кадровых рисков и профилактики потерь ключевых сотрудников, выявляющая скрытые риски и точки роста прибыли
- Действующий эксперт кафедры «Персонологии и поведенческого анализа» Академии Социальных технологий г. Москва
- Член профессиональных Ассоциаций в области профайлинга, персонологии, поведенческого анализа и полиграфологии:
- Ассоциации полиграфологов России,
- Национальной Ассоциации полиграфологов.



1

АКТУАЛЬНОСТЬ



НОВЫЙ СТАНДАРТ УПРАВЛЕНИЯ: ПОЧЕМУ БЕЗ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА БИЗНЕС ТЕРЯЕТ ДЕНЬГИ

Новые реалии бизнеса в РФ.

Трансформации усиливают кадровые риски

- Геополитическая турбулентность и санкционное давление
- Цифровизация и удаленка
- Дефицит квалифицированных управленцев и специалистов
- Изменение законодательства

Кадровые риски

- Высокая текучесть кадров
- Недостаточный или неправильный подбор персонала
- Проблемы с управлением конфликтами
- Недостаточная мотивация и низкий уровень вовлеченности
- Риск утечки конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности
- Отсутствие объективной системы оценки эффективности труда

Кадровые риски.

ТОП -3 и главный вызов бизнесу

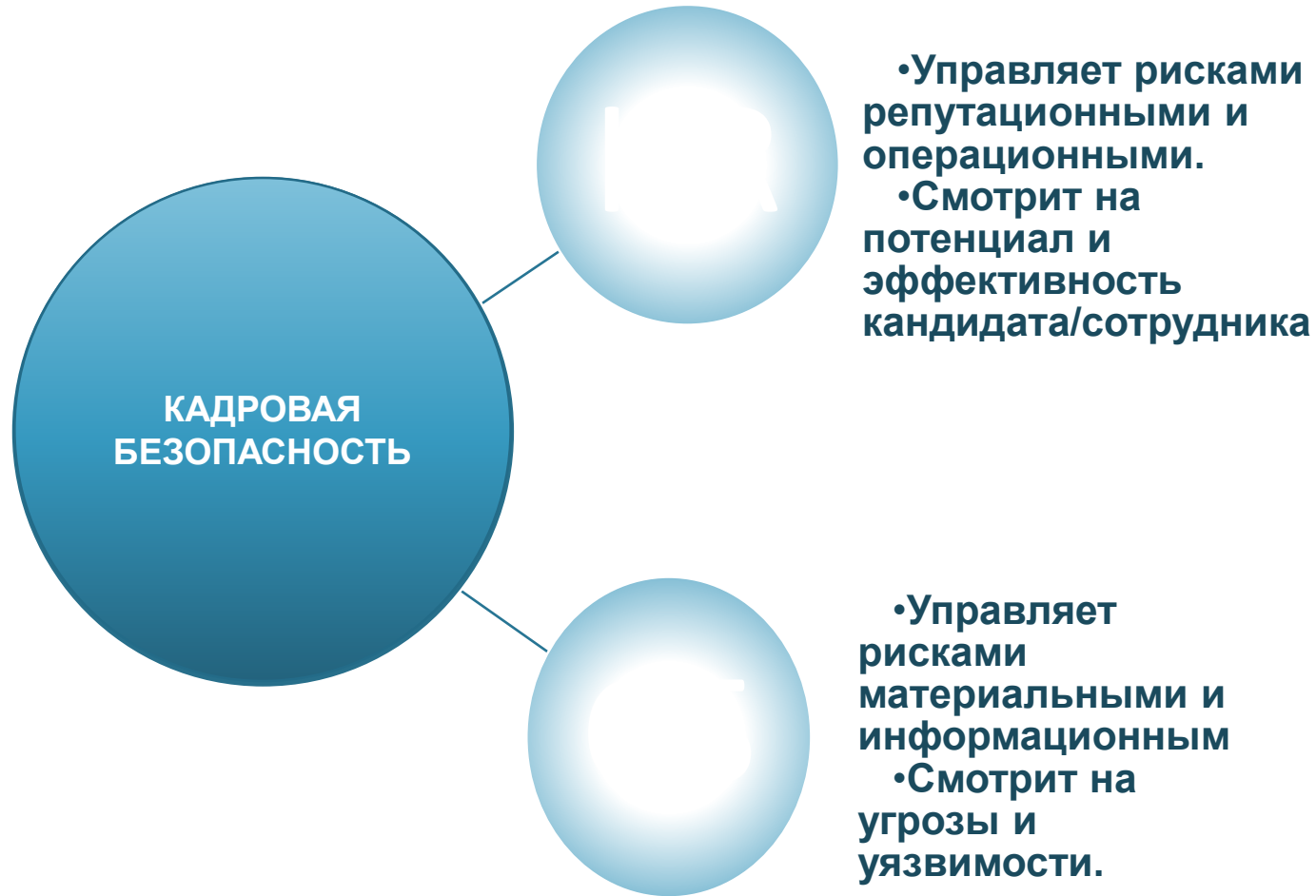
Уход ключевых сотрудников и управленцев

Повышенная конкуренция за опытные кадры

Риск саботажа, утечек данных, токсичного поведения, эмоционального выгорания и демотивации



ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR И СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ.



Выводы:

- 1. Поведенческий анализ — это общий язык для HR и безопасности.**
Он переводит наблюдения обеих служб в объективные данные для принятия решений и предупреждения вызовов кадровой безопасности.
- 2. Главный вызов:** не просто удержать людей, а удержать вовлеченность и управляемость,
Удержать лидеров и экспертов, удержать квалификацию и опыт.
- 3. У HR и безопасности общая цель — снизить риски для бизнеса.**



Поведенческий анализ — это объективное изучение цифровых следов человека (действий, коммуникаций, паттернов) для выявления кадровых рисков, прогнозирования его поведения и управления эффективностью.

ВОПРОС-ОТВЕТ

1

КАКИЕ КЛЮЧЕВЫЕ
ИНСТРУМЕНТЫ
ПОВЕДЕНЧЕСКОГО
АНАЛИЗА HR И СБ
ЭФФЕКТИВНЫ.

3

КАКИЕ ПРОЦЕССЫ МЫ МОЖЕМ
УЛУЧШИТЬ С ПОМОЩЬЮ
ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА
ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ.

- ОПРЕДЕЛЕНИЕ РИСКА
ВЫГОРАНИЯ.
- СНИЖЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ
- ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ УТЕЧЕК
ДАННЫХ

2

ЧТО ДАЕТ
ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ДЛЯ HR И СБ .
ДАННЫЕ ИЗ ПРАКТИКИ.

4

КАКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДАЕТ
ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
БИЗНЕСУ.
ДАННЫЕ ИЗ ПРАКТИКИ

КАКИЕ КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА HR И СБ ЭФФЕКТИВНЫ.

HR

- Платформы HR-аналитики.
- Оценка вовлечённости и удовлетворенности
- Тесты обучения и адаптации
- Предиктивные модели текучести
- Анализ «Жизненного цикла» сотрудника в компании.

СБ

- Системы мониторинга аномального поведения
- Анализ аномалий
- Предиктивный риск- скоринг
- Контроль цифровых активностей с фокусом на ранние сигналы инцидентов
- Полиграф



1010 ИНТУИЦИЯ 17%
МЫШЛЕНИЕ 73%

ВОСПРИЯТИЕ 85%

11000101 011001

ГИБКОСТЬ 48%

СУЖДЕНИЕ 58%



**Эту часть слайда можно
использовать, чтобы выделить
ключевую мысль.**

А можно разместить здесь инфографику
и тематические картинки.

2



ЧТО ДАЕТ ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЛЯ HR И СБ. ДАННЫЕ ИЗ ПРАКТИКИ.

HR

- Возможность точнее прогнозировать текучесть.
- Понимание факторов, влияющих на вовлечённость.
- Выявление сотрудников на ранних этапах выгорания.
- Возможность персонализировать обучение и развитие.
- Улучшение качества найма благодаря поведенческим профилям.

СБ

- Раннее выявление аномальных действий.
- Предиктивный риск-скоринг сотрудников.
- Возможность обнаруживать намерения задолго до инцидента.
- Уменьшение числа внутренних угроз.



3



КАКИЕ ПРОЦЕССЫ МЫ МОЖЕМ УЛУЧШИТЬ С ПОМОЩЬЮ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ.

1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РИСКА ВЫГОРАНИЯ.

2

СНИЖЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ

3

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ УТЕЧЕК ДАННЫХ

СНИЖЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ

- Разглашение конфиденциальной информации, НАРУШЕНИЕ ИБ"
- Игнорирование корпоративных ценностей и правил
- Выражение недовольства и критика
- Токсичность как неаргументированная критика действий других людей
- Не понимание, несогласие с целями компании
- Снижение вовлеченности и инициативы
- "Действия направленные на увольнение"



СНИЖЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ

- "Действия направленные на увольнение"
- "Поиск работы активный (размещение резюме, собеседования)"
- Пониженная производительность и качество работ
- Обострение чувства несправедливости или отсутствия признания
- Обвинение других в несправедливости, предвзятости или недооценке.
- Игнорирование корпоративных ценностей и правил
- Выражение недовольства и критика
- Снижение вовлеченности и инициативы
- "Действия направленные на увольнение"
- Пониженная производительность и качество работы



1010 интуиция 17%
мышление 73%

восприятие 85%

11000101 011001

гибкость 48%

суждение 58%



Такой тип слайда можно,
например, использовать
для цитаты или ключевой
мысли

Автор цитаты

4



КАКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДАЕТ ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БИЗНЕСУ. ДАННЫЕ ИЗ ПРАКТИКИ.

HR

- ✓ Рост вовлечённости.
- ✓ Снижение текучести.
- ✓ Улучшение качества найма.
- ✓ Улучшение качества адаптации

СБ

- ✓ Снижение количества инцидентов.
- ✓ Повышение скорости реагирования на угрозы и уязвимости
- ✓ Повышение точности прогнозов по кадровым, информационным и экономическим рискам.



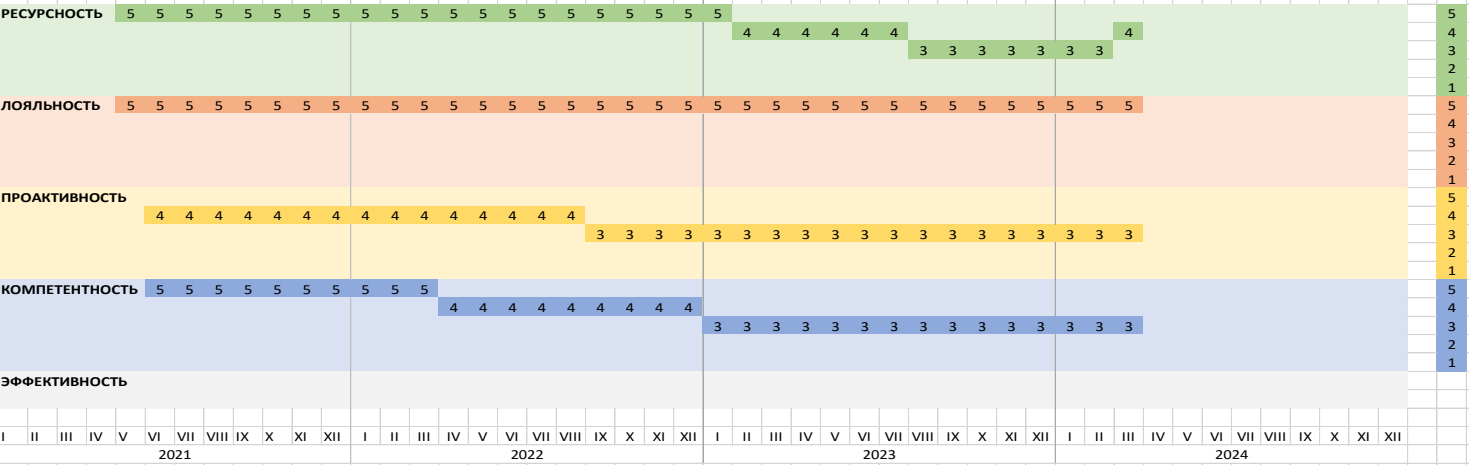
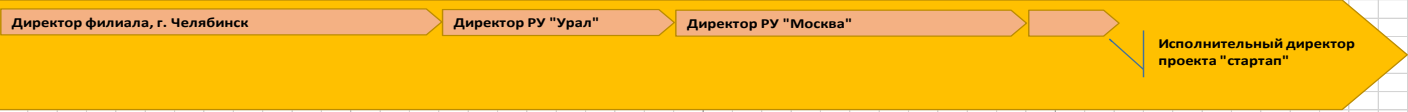
Иванов И.И



Исполнительный директор проекта "Франшиза"
Стаж работы в Компании: 6 лет 4 мес.
Стаж в должности: 3 мес.

История в Компании:
02.11.2017 – Коммерческий директор г. Челябинск
01.09.2018 – И.О. директора г. Челябинск
01.05.2020 – Директор г. Челябинск
01.04.2022 – Директор РУ «Урал»
01.12.2022 – Директор РУ «Москва»
01.12.2023 – Исполнительный директор проекта "Франшиза"

Оценка упр-х и личностных компетенций - 26 июня 2023
СПФИ- фактор риска наркотики



ПОТЕНЦИАЛ:
Потенциал сотрудника максимально соответствовал ДФ филиала и в целом РД. Задачи требующие нестандартного подхода на данный момент сложно реализуемы для него. Но сильные стороны это ответственность, лояльность, целеустремленность, организованность, следование правилам, аналитический подход к выработке решений, истинность, позитивный настрой. Требуется опытный регулярный коучинг или качественная обратная связь от руководителя. С четким стандартами работы и способностью вовлекать в изменения. Не достаточно развит эмоциональный интеллект, но в целом способен управлять командой. Обучение сотрудников пока дается с трудом. Низкая стрессоустойчивость как реакция на события. Достаточно гибкий и способный к изменению. Готов к обучению.

РИСКИ:

1. Уход из-за отсутствия личных результатов и эффективности.
2. Выгорание.
3. Деградация по компетенциям.
4. Уход в формализм из-за отсутствия опытного наставника.



А Прямое влияние на бизнес результаты (кто влияет на финансовые результаты)	35 %	Формула расчета коэффициента $K = A*0,35+B*0,2+B*0,15+Г*0,1+Д*0,1+Е*0,1$
Б Политика (люди, процессы, влияние (оппозиционеры/сторонники))	20 %	
В Уязвимость (экономическая, материальная, информационная, имиджевая)	15 %	
Г Кадровый резерв (разные формы и периоды контроля)	10 %	
Д ТОПы (до ГД-1)	10 %	
Е Стартапы (Собственный транспорт)	10 %	Категория 1 K = 0,8 - 1,0
		Категория 2 K = 0,5 - 0,8
		Категория 3 K = 0,0 - 0,5

Подразделение	Локация	Руководитель	Сотрудник	Должность	А	Б	В	Г	Д	Е	Коэффициент	Категория	Фокус	Повышение / понижение категории	Показатели					Периодичность	ФормалД	Форма контроля
															Ресурсность	Лояльность	Проактивность	Компетентность	Среднее			
Правление	Краснодар	Иванов	Петров	Директор по логистике	1	1	1	0	1	0	0,8	Категория 1							-			
Правление	Краснодар	Иванов		Директор дивизиона	1	1	1	1	1	0	0,9	Категория 1							-			
Правление	Краснодар	Иванов		Генеральный директор	1	1	1	0	1	0	0,8	Категория 1							-			
Правление	Краснодар	Иванов		Финансовый директор	1	1	1	0	1	0	0,8	Категория 1							-			
Правление	Краснодар	Иванов		Руководитель правового управления	1	1	1	0	1	0	0,8	Категория 1							-			
Дивизион " А"	Астрахань	Иванов		Директор регионального управления	1	1	1	1	0	0	0,8	Категория 1							-			
Дивизион "С"	Москва	Иванов		Руководитель управления по работе с национальными клиентами	1	1	1	1	0	0	0,8	Категория 1							-			
Дивизион "D"	Москва	Иванов		Руководитель направления	1	1	1	1	0	0	0,8	Категория 1							-			



1010 интуиция 17%
мышление 73%

восприятие 85%

11000101 011001

гибкость 48%

суждение 58%



Такой тип слайда можно,
например, использовать
для цитаты или ключевой
мысли

Автор цитаты

И В ЗАКЛЮЧЕНИИ:

ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ — ЭТО НЕ ПРО КОНТРОЛЬ.

ЭТО ПРО ОСОЗНАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И РИСКАМИ.

ИМЕННО ОН ОБЪЕДИНЯЕТ HR И СБ В ЕДИНУЮ СИСТЕМУ РАБОТЫ С ПОВЕДЕНИЕМ СОТРУДНИКОВ.





[HTTPS://AST-
ACADEMY.RU/EXPERTS/CC
CC06D494E237CF2230/](https://ast-academy.ru/experts/cc06d494e237cf2230/)



a.voznova@yandex.ru



89284179597



АННА ВОЗНОВА