

# HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

ВНЕДРЕНИЕ  
ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА  
В БИЗНЕС-ПРАКТИКУ.  
КЕЙСЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

ВОЗНОВА АННА



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

ИНТИУИЦИЯ 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 «Персонология 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



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

# 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



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

# ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR И СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ.



## Выводы:

1. Поведенческий анализ — это общий язык для HR и безопасности. Он переводит наблюдения обоих 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.

2

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

3

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

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

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



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

А можно разместить здесь инфографику и тематические картинки.

2



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

# 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



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

# 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



“

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

*Автор цитаты*

# 4



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

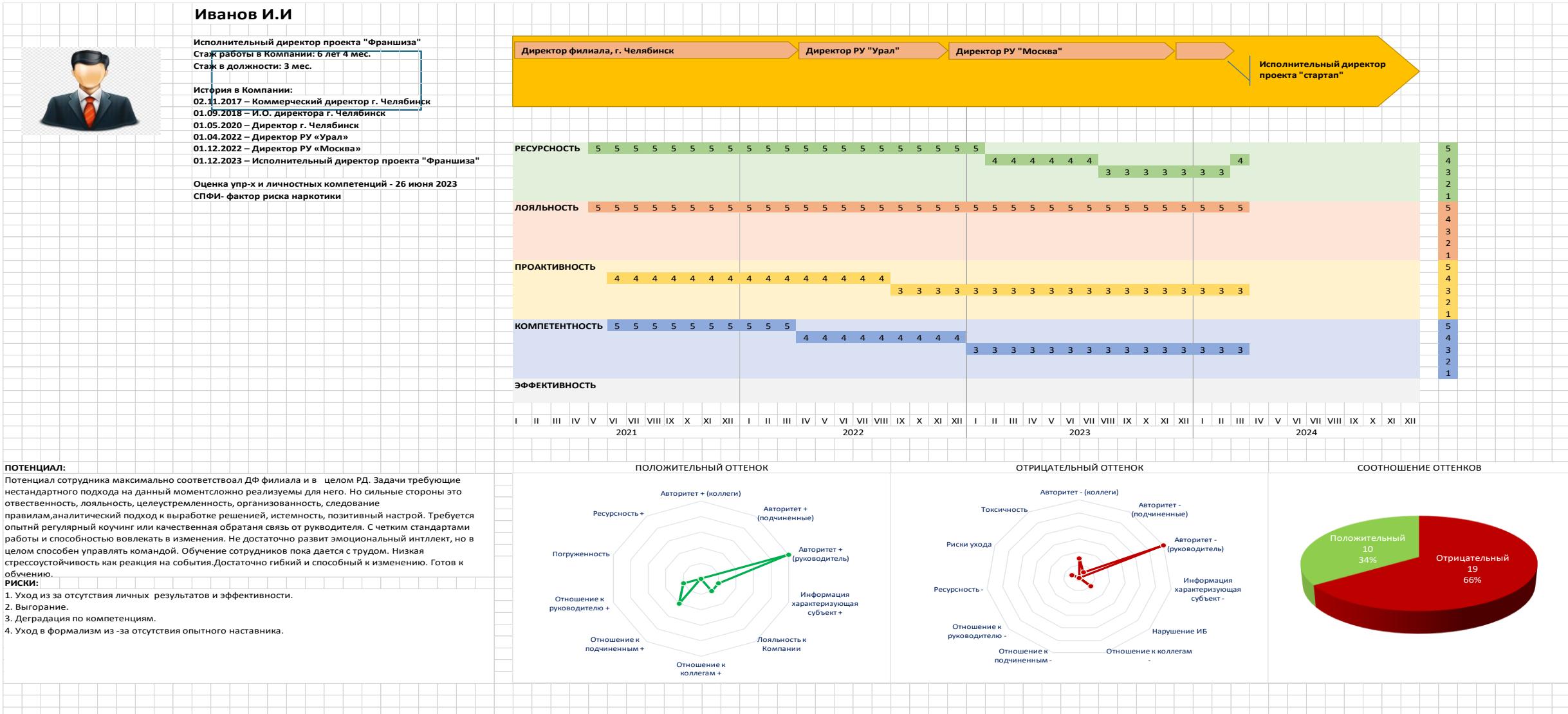
# КАКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДАЕТ ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БИЗНЕСУ. ДАННЫЕ ИЗ ПРАКТИКИ.

## 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.





Директор РУ "Юг"  
Стаж работы в Компании: 6 лет 5 мес.  
Стаж в должности: 5 мес.

История в Компании:  
26.07.2017 - менеджер по логистике  
01.12.2017 - старший менеджер по логистике  
01.02.2019 - начальник отдела грузоперевозок  
01.10.2020 - Директор филиала, г.Астрахань  
01.09.2023 - Директор РУ "Юг"

РУ Юг- HR показатели  
Укомплектованность – 97,4%  
Текущесть – 0%

Филиалы: Астрахань  
Волгоград  
Краснодар  
Минеральные воды  
Ростов-на-Дону  
Симферополь

Количество прямых подчиненных- 7

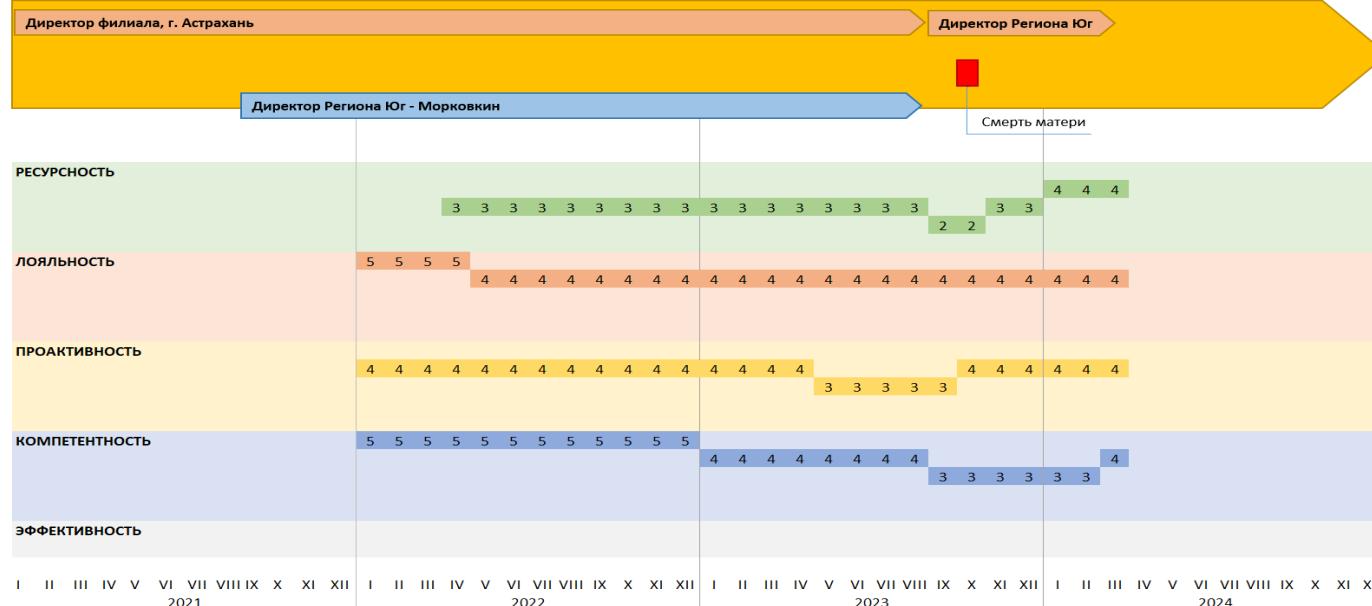
Общее количество подчиненных-29

СПФИ- планово март 2024

Оценка УПР и Личн.Компетенций -март 2024

Профили должности -нет

План адаптации -Кузьмин принял решение не формировать



#### ПОТЕНЦИАЛ:

Потенциал Азарян А. на позиции РД ЮГ недостаточно развит и требует сопровождения в развитии управленческих и личностных компетенций - широта мышления, стратегический фокус, эмоциональный интеллект, адаптация к изменениям, стрессоустойчивость. Развитие данных компетенций позволит в большей степени соответствовать занимаемой должности и улучшать ключевые показатели эффективности. В целом сотрудник способен к обучению и изменению. Сотрудник достаточно автономен в принятии решений, управлении командой. Ориентирована быть наставником для своих сотрудников

#### РИСКИ:

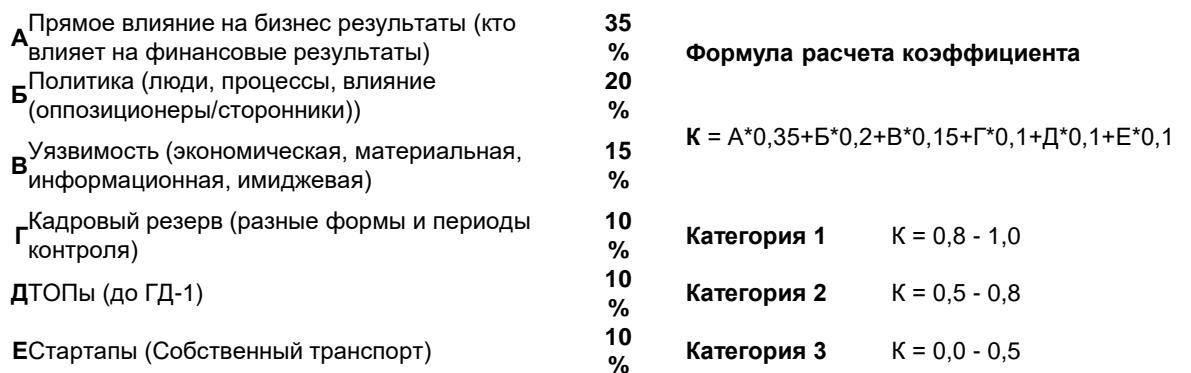
- не устойчивое психоэмоциональное состояние, цикличность проявлений .
- отношения с сотрудниками еще не вышли на уровень руководитель- подчиненный, превалируют отношения как равные, что не дает возможность встать над ситуацией и быть агентом влияния при изменениях.
- риски конфликта с коллегами ( Шарипова, Морковкин, Григорьев,Кузьмин) -нарушенные коммуникации, нет единого подхода к решению задач.



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ



Подразделение	Локация	Руководитель	Сотрудник	Должность	А	Б	В	Г	Д	Е	Коэффициент	Категория	Фокус	Повышение / понижение категории	Показатели					Периодичность	Форма ЛД	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 "A"	Астрахань	Иванов		Директор регионального управления	1	1	1	1	0	0	0,8	Категория 1								-		
Дивизион "C"	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								-		



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ



“

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

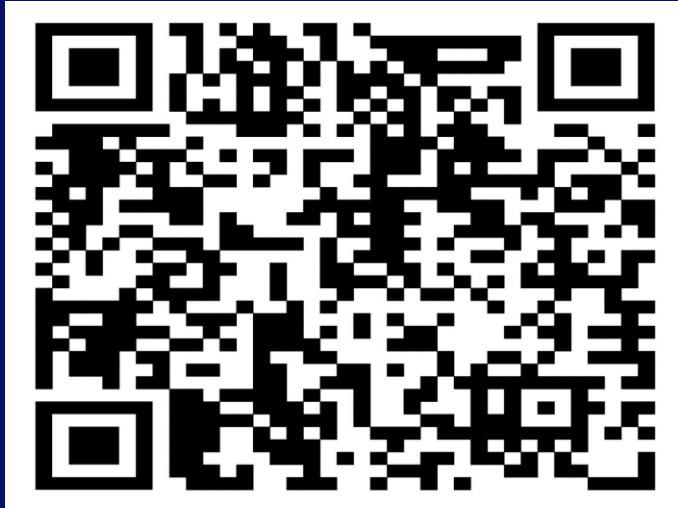
*Автор цитаты*

**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.**



a.voznova@yandex.ru



89284179597



AHHA VOZNOVA

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