



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

27-28 мая 2026 г.  
онлайн

# КОД ЧЕЛОВЕКА

Возможности и ограничения ИИ  
в оценке и психодиагностике  
сотрудников

Филатов Алексей

## Алексей Филатов. Несколько слов о себе



- В практическом профайлинге с 2007 г.
- Эксперт-профайлер международного уровня.
- Эксперт в области детекции лжи.
- Руководитель лаборатории цифрового профайлинга (Резидент Сколково).
- Автор и разработчик первого в мире модуля автоматизированного профайлинга ProfileCenter
- Тренер нейрокоучинга с правом международной сертификации.
- Лучший специалист в РФ по оценке лица, эмоций и предиктивной аналитики (по данным Европейской ассоциации предиктивной аналитики).
- Автор 6-ти книг по профайлингу.
- Заведующий кафедрой персонологии и поведенческого анализа АСТ
- Основатель и участник нескольких IT и HR-проектов (Qynex, HR-Solt, Intervyo, Neuristix)

Руководитель лаборатории цифрового профайлинга, резидент Сколтех  
SearchInform Profile Center – первая в мире программа автоматизированного профайлинга



# Кафедра персонологии и поведенческого анализа АСТ

Кафедра объединяет экспертов в области психологии, поведенческих наук и оценки рисков, осуществляет подготовку специалистов, проводит исследовательские проекты и реализует образовательные программы для широкого круга интересующихся. В фокусе кафедры — развитие междисциплинарных решений, позволяющих эффективно использовать знания для анализа поведения, прогнозирования действий и поддержки принятия решений в условиях неопределённости.

Направления работы кафедры охватывают персонологическую диагностику, поведенческое профилирование, оценку рисков в коммуникации, а также практическое применение методов анализа личности в HR, безопасности, медиации и других прикладных сферах.

# 3-я конференция «КОД ЧЕЛОВЕКА»



# HUMANCODE

Риски в работе с людьми:  
как выявлять, обсуждать и управлять



**Алексей Филатов**

**Возможности и ограничения ИИ в оценке и психодиагностике сотрудников**

ИИ уже сегодня может стать «вторым мнением» в оценке человека — если правильно задать критерии и границы интерпретации. Покажем, какие задачи реально решаются с помощью ИИ, а какие психодиагностические выводы делать нельзя.

Разберём типовые кейсы для HR и руководителей: первичный отбор, структурирование интервью, сигналы рисков и несоответствий.



**Анна Вознова**

**Архитектура поведения сотрудника: как управлять эффективностью на каждом этапе жизненного цикла**

Выступление посвящено тому, как поведение сотрудника меняется на разных этапах его жизненного цикла в компании — от входа и адаптации до развития, выгорания, удержания или ухода. Участники разберут, какие поведенческие, мотивационные и коммуникативные факторы влияют на эффективность на каждом этапе.

# HUMANCODE

Риски в работе с людьми:  
как выявлять, обсуждать и управлять



**Татьяна Неверова**

**Риск-профиль кандидата: как выявлять управленческие зоны уязвимости**

В докладе будет представлен простой алгоритм проведения интервью: какие вопросы задавать, какие поведенческие маркеры фиксировать и как на основе беседы формировать чёткий управленческий вывод вместо субъективных впечатлений.



**Евгения Громова**

**Ценностный код личности. Поиск смыслов в поведении человека**

Доклад посвящён диагностике ценностного «кода» человека — устойчивых мотивов и смыслов, которые действительно определяют его решения и поведение.

Будут рассмотрены поведенческие маркеры, наиболее достоверно указывающие на ключевые ценности, а также способы отличать их от ситуативных эмоций и социальной желательности.



# HUMANCODE

Риски в работе с людьми:  
как выявлять, обсуждать и управлять



**Ирина Макаренко**

**Антихрупкость сотрудников и ее выявление в ассессменте и поведенческом анализе**

Доклад посвящён выявлению антихрупкости сотрудников и команд — способности не просто выдерживать стресс и неопределённость, а усиливаться за счёт них.

Будут рассмотрены поведенческие индикаторы антихрупкости в ассессменте, а также критерии, позволяющие отличать её от обычной стрессоустойчивости.

# HUMANCODE

Риски в работе с людьми:  
как выявлять, обсуждать и управлять



## Ирина Тулбар

### Как скепсис сотрудников убивает идею ассессмента и что с этим делать

Когда сотрудники не верят в пользу оценки, они включают режим саботажа или «надевают маски», превращая дорогостоящий ассессмент в набор бесполезных отчетов. Я поделюсь набитыми шишками кейсами из своей практики, расскажу какие ошибки приводят к обесцениваю, и как мы вместе с HR-ами предвосхищаем такие ситуации.



## Елена Ерохина

### HR-инструментарий для диагностики и стабилизации "тревожного" сотрудника

По каким речевым и поведенческим маркерам видно, что продуктивность сотрудника проседает из-за тревоги, а не из-за компетенций или мотивации. Мы разберём HR-инструментарий диагностики: вопросы, наблюдаемые индикаторы, типовые триггеры и “красные зоны” в коммуникации.

# HUMANCODE

Риски в работе с людьми:  
как выявлять, обсуждать и управлять

**Игорь Ниесов**

**Культурные коды эффективного бизнеса**



Участники смогут продиагностировать культурно-смысловой код организации и его сопоставить его с личным ценностным кодом сотрудника — для прогнозирования вовлечённости, конфликтов и текучести.

Будут рассмотрены поведенческие и речевые маркеры, позволяющие выявить реальную корпоративную культуру (в отличие от декларируемых ценностей), а также методы обнаружения скрытых норм внутри команд.

**Мария Муксинова-Медникова**

**Авторские методики для психодиагностики персонала**



На сегодняшнем рынке труда скорость и точность оценки персонала становятся критическими факторами успеха бизнеса. Доклад посвящен обзору авторских и адаптированных методик экспресс-диагностики, позволяющих за короткое время определить какие роли готов взять на себя сотрудник в командной работе, его ведущую мотивацию и модель поведения в конфликтах. Для топ-менеджеров и руководителей — стиль управления и принятия решений.

# HUMANCODE

Риски в работе с людьми:  
как выявлять, обсуждать и управлять

## Андрей Плигин

**Коды личности и жизни: технология достижения наивысшего потенциала человека при помощи 4D-метода**



Рассмотрим авторский метод коучинга как инструмент психодиагностики: как через работу с запросом и действиями клиента быстро “проявляются” его мотивы, ограничения и стиль решений. Разберём, какие диагностические выводы можно делать по тому, как человек формулирует цель, выбирает стратегии, реагирует на обратную связь и берёт ответственность.

## Александр Хачиев

**Когнитивные искажения в принятии решений в HR**



Доклад о том, какие когнитивные искажения чаще всего искажают решения в HR — от найма и оценки потенциала до увольнений и управления эффективностью. Разберём типовые ловушки (подтверждение, ореол, эффект первого впечатления, “сходство со мной”, ошибка выжившего) и способы заметить их в интервью, ассессменте и обсуждениях кандидатов. В итоге участники получают практические приёмы и короткие чек-листы, которые снижают субъективность и повышают качество HR-решений.



# Возможности и ограничения ИИ в оценке и психодиагностике сотрудников

## Почему ИИ становится рабочим инструментом профайлера/психолога/HR?



- Резкий рост мультимодальных моделей: текст, аудио, видео, изображение анализируются одновременно.
- Переход от «узких» моделей (распознавание эмоций, речи и др.) к универсальным системам рассуждений.
- Увеличение потребности лучше понимать людей/клиентов при дефиците экспертизы. Отсюда тренд на автоматизацию первичной оценки.
- В большом количестве контекстов есть запрос на быструю оценку поведения, речи, эмоций, логики ответов собеседника.

## Что ИИ реально умеет в психодиагностике?

### Анализ речи и текстов

- **Акустические параметры** (темп, громкость, тембр, высота голоса и др.) характеризует эмоциональное состояние человека
- **Лингвистические параметры** (наличие фактов, действий, эмоций, оценочность и др.) – характеризуют поведенческие стратегии
- **Синтаксические параметры** (логика, причины-следствия, последовательность) – характеризуют мышление
- **Психолингвистика** (эмоции, отношения, социальность и пр.) – характеризует стратегии мышления
- **Динамика смены паттернов** – говорит об изменении вышеуказанных параметров
- **Анализ логики и структуры ответов на вопросы** – позволяет оценить динамику отношения к контексту
- **Сопоставление речи с невербаликой** – позволяет делать комплексные выводы о намерениях человека.



**ЕСТЬ ПРОБЛЕМА  
ИНТЕРПРЕТАЦИИ!**



## Что ИИ реально умеет в психодиагностике?



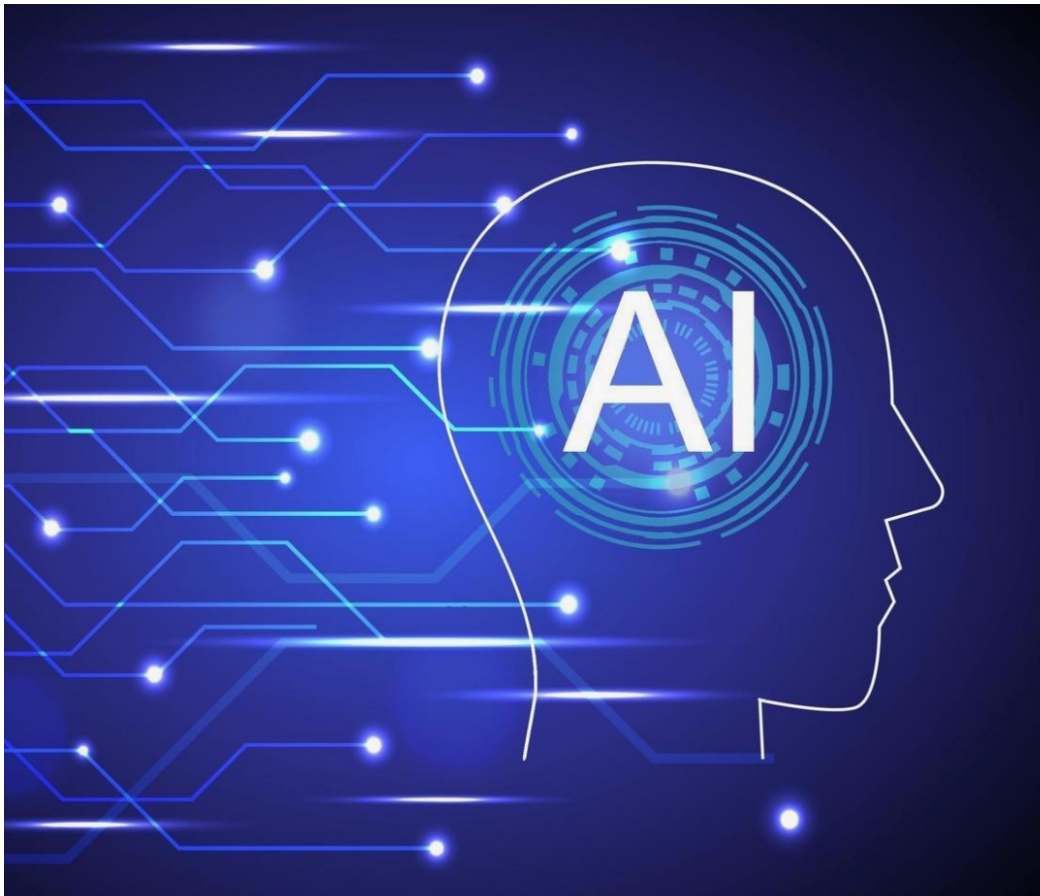
**ЕСТЬ ПРОБЛЕМА  
ИНТЕРПРЕТАЦИИ!**

### Анализ лица и невербальных микропризнаков

- Эмоции в лице и жестах
- Динамика изменений во времени и контексте
- Сравнение динамики изменений во времени и контексте



## Что ИИ реально умеет в психодиагностике?



### Сбор и объединение модальностей в единый анализ

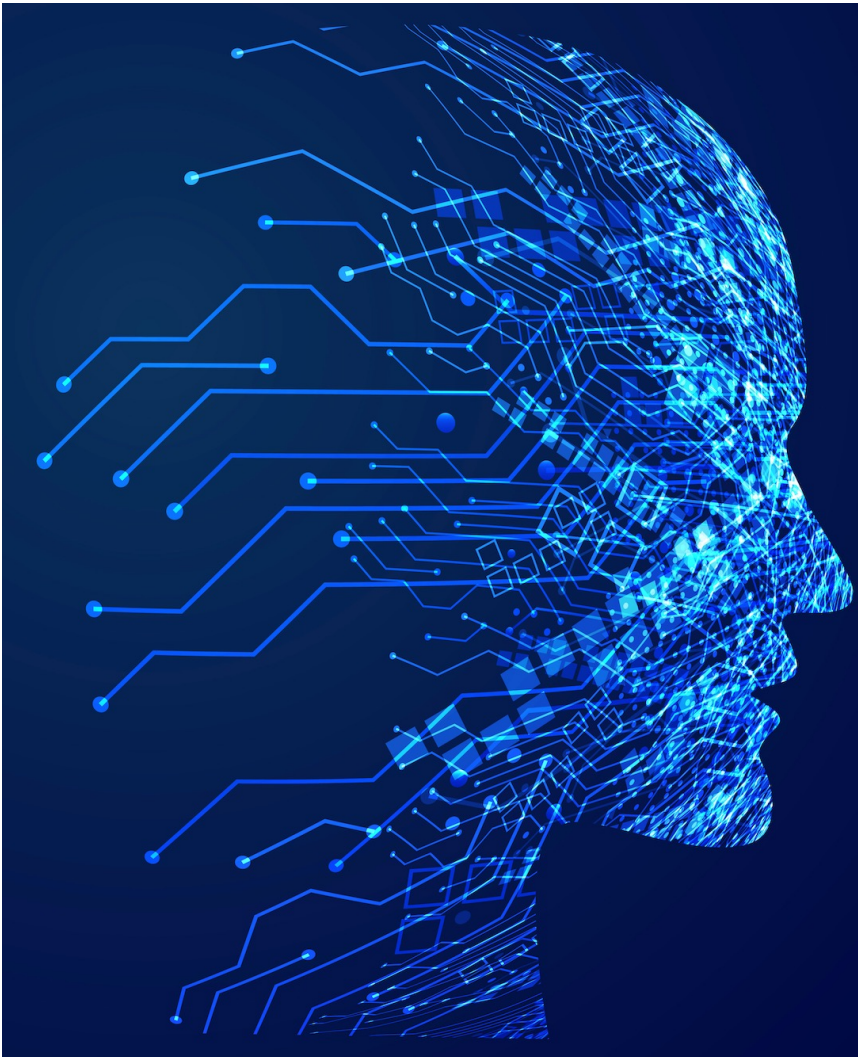
- Позволяет создать комплексные гипотезы о поведении и мышлении человека в заданном контексте.

## Завышенные ожидания от ИИ-психодиагностики



- **Любая «машина» анализирует только ту информацию о человеке, которая у нее есть.** Чаще всего у нее нет всего набора априорных и апостериорных знаний о исследуемом человеке.
- **Мы думаем, что «машина» сможет прочесть даже то, что не может увидеть человек.** Определить все тайные смыслы и мотивы, «скелеты в шкафу» и неочевидные личностные характеристики.
- **К «машинному» анализу мы более критичны, чем к анализу человека человеком.**

## Ограничения и риски ИИ-моделей психодиагностики



- 1. Нет научного или единого стандарта «ИИ-психодиагностики».**
2. Большинство исследований — лабораторные, с ограниченными выборками.
- 3. Машины не умеют делать категоричные выводы о личности, что очень любит делать человек**
4. ИИ может говорить о вероятностях, индикаторах, паттернах, но не о диагнозах или истинных мотивах.
- 5. Видео-аналитика плохо определяет ложь.**
6. Высокая межличностная вариативность: одни те же признаки у разных людей могут трактоваться по разному. Не только из-за контекста.
- 7. Высокая чувствительность к качеству данных.**



**Automated Video Interview Personality Assessments: Reliability, Validity, and Generalizability Investigations**

Louis Hickman<sup>1</sup>, Nigel Bosch<sup>2</sup>, Vincent Ng<sup>3</sup>, Rachel Saef<sup>4</sup>, Louis Tay<sup>1</sup>, & Sang Eun Woo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Purdue University, <sup>2</sup>University of Illinois Urbana–Champaign, <sup>3</sup>University of Houston,

<sup>4</sup>Northern Illinois University

Author Note

This work was supported by a National Science Foundation Early-Concept Grant for Exploratory Research (grant number 1921111). An earlier version of this paper was presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology 2020 Conference. Thank you to Chelsea Song and Chen Tang for their helpful comments on an earlier version of this paper. Thank you to the many members of the Well-being and Measurement Lab and the Laboratory for Understanding Careers and Individual Differences who assisted with data collection and rating the interviewees in the study.

© 2021, American Psychological Association. This paper is not the copy of record and may not exactly replicate the final, authoritative version of the article. Please do not copy or cite without authors' permission. The final article will be available, upon publication, via its DOI: 10.1037/ap10000695

## Hickman и соавторы, 2022. «Automated Video Interview Personality Assessments»

Авторы разрабатывали автоматизированную оценку личности по видеointервью. Они брали из видео **словесные, голосовые и невербальные признаки** и пытались оценить черты личности по модели **Big Five**.

В исследовании участвовали **1 073 человека** в трёх выборках пробных видеointервью. Дополнительно была отдельная выборка из **99 человек** для проверки устойчивости результатов при повторном измерении.

Главный результат: модели, обученные на **оценках интервьюеров и наблюдателей**, показали более убедительную валидность, чем модели, обученные на **самоотчётных тестах личности**.

## «Beyond traditional interviews: Psychometric analysis of asynchronous video interviews for personality and interview performance evaluation using machine learning».

Antonis Koutsoumpis, Sina Ghassemi, Janneke K. Oostrom, Djurre Holtrop, Ward van Breda, Tianyi Zhang, Reinout E. de Vries.

Computers in Human Behavior, 2024

Автоматический анализ видео заметно лучше совпадал с оценками наблюдателей и успешностью прохождения интервью, чем с результатами самоотчётных личностных тестов.

Устойчивость результатов при повторном измерении через семь месяцев была частичной, но ниже желательных стандартов для отбора персонала. Также авторы нашли отдельные признаки алгоритмической предвзятости: например, в некоторых случаях гендерные различия усиливались в пользу женщин.



Beyond traditional interviews: Psychometric analysis of asynchronous video interviews for personality and interview performance evaluation using machine learning

Antonis Koutsoumpis<sup>a,\*</sup>, Sina Ghassemi<sup>b</sup>, Janneke K. Oostrom<sup>a</sup>, Djurre Holtrop<sup>a</sup>, Ward van Breda<sup>b</sup>, Tianyi Zhang<sup>b</sup>, Reinout E. de Vries<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Department of Social Psychology, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University, the Netherlands

<sup>b</sup> Department of Experimental and Applied Psychology, Faculty of Behavioural and Movement Sciences, Vrije Universiteit Amsterdam, the Netherlands

### ARTICLE INFO

Handling editor: Nicolae Nistor

### Keywords:

Artificial intelligence  
Asynchronous video interview  
Personality  
Trait activation theory  
Algorithmic bias

### ABSTRACT

With the advent of new technology, traditional job interviews have been supplemented by asynchronous video interviews (AVIs). However, research on psychometric properties of AVIs is limited. In this study, 710 participants completed a mock AVI responding to eight personality questions (Extraversion, Conscientiousness). We collected self- and observer reports of personality, interview performance ratings, attractiveness, and AVI meta-information (e.g., professional attire, audio quality). Then, we automatically extracted the words, facial expressions, and voice characteristics from the videos and trained machine learning models to predict the personality traits and interview performance. Our algorithm explained substantially more variance in observer reports of Extraversion and Conscientiousness (average  $R^2 = 0.32$ ) and interview performance ( $R^2 = 0.44$ ), than self-reported Extraversion and Conscientiousness (average  $R^2 = 0.12$ ). Consistent with Trait Activation Theory, the explained variance in personality traits increased when participants responded to trait-relevant, compared to trait-irrelevant, questions. The test-retest reliability of our algorithm was somewhat stable over a time period of seven months, but lower than desired reliability standards in personnel selection. We examined potential sources of bias, including age, gender, and attractiveness, and found some instances of algorithmic bias (e.g., gender differences were often amplified in favor of women).

### 1. Introduction

With the advent of new technology and accelerated by the COVID-19 pandemic, traditional job interviews – the central part of most hiring procedures – are more and more supplemented by asynchronous video interviews (AVIs; Lukacik et al., 2022; Torres & Mejia, 2017; Woods et al., 2020). AVIs are online one-way video interviews where candidates record video responses to interview questions presented on the screen of their computers, tablets, or smartphones (Lukacik et al., 2022). An advantage of AVIs over traditional job interviews is that they are inherently structured and standardized, which generally enhances the validity and reliability of the interview process (Basch & Melchers, 2021; Lukacik et al., 2022). Traditionally, employers watch and evaluate AVI recordings (Frost, 2001; Guchait et al., 2014). However, to reduce costs and to speed up the selection process (Guchait et al., 2014; Stone et al., 2013; Torres & Mejia, 2017), artificial intelligence (AI;

typically, machine learning methods) can be deployed to automatically identify personality traits or other variables of interest (e.g., Booth et al., 2021; Hickman et al., 2022). Large companies are increasingly embracing these algorithmic assessments of AVIs (Lukacik et al., 2022). For instance, one vendor states that, by 2022, they have “hosted more than 26 million video interviews and 5 million AI-based candidate assessments” (HireVue, 2022, p. 1).

While we know relatively little about whether algorithmic assessment of AVIs complies with psychometric standards that characterize more traditional assessment methods (Torres & Mejia, 2017; Woods et al., 2020; for an exception see Hickman et al., 2022), we know virtually nothing about the design characteristics (e.g., content of interview questions) that might influence the extent to which these algorithms comply with these standards. Indeed, AVIs can (Lukacik et al., 2022) and do (Dunlop et al., 2022) vary greatly in content and design, leaving a number of AVI-related research questions unanswered,

\* Corresponding author. Department of Social Psychology, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University, the Netherlands.  
E-mail address: a.koutsoumpis@tilburguniversity.edu (A. Koutsoumpis).

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.108128>

Received 8 August 2023; Received in revised form 20 December 2023; Accepted 25 December 2023

Available online 1 January 2024

0747-5632/© 2024 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## VU Research Portal

### Can Large Language Models Assess Personality from Asynchronous Video Interviews? A Comprehensive Evaluation of Validity, Reliability, Fairness, and Rating Patterns

Zhang, Tianyi; Koutsoumpis, Antonis; Oostrom, Janneke K.; Holtrop, Djurre; Ghassemi, Sina; De Vries, Reinout E.

#### published in

IEEE Transactions on Affective Computing  
2024

#### DOI (link to publisher)

[10.1109/TAFFC.2024.3374875](https://doi.org/10.1109/TAFFC.2024.3374875)

#### document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

#### document license

Article 25fa Dutch Copyright Act

[Link to publication in VU Research Portal](#)

#### citation for published version (APA)

Zhang, T., Koutsoumpis, A., Oostrom, J. K., Holtrop, D., Ghassemi, S., & De Vries, R. E. (2024). Can Large Language Models Assess Personality from Asynchronous Video Interviews? A Comprehensive Evaluation of Validity, Reliability, Fairness, and Rating Patterns. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 15(3), 1769-1785. <https://doi.org/10.1109/TAFFC.2024.3374875>

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:  
[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

## Can Large Language Models Assess Personality from Asynchronous Video Interviews? A Comprehensive Evaluation of Validity, Reliability, Fairness, and Rating Patterns

• Tianyi Zhang и соавторы, 2024 г.

Ключевой содержательный вывод: автоматизированное видеоинтервью скорее оценивает не «личность как таковую», а **личность в наблюдаемом поведении**. То есть система лучше улавливает, как человек проявляется в конкретной ситуации интервью: как говорит, насколько структурно отвечает, как демонстрирует уверенность, контактность и пр.

Чтобы ИИ мог лучше оценить добросовестность или экстраверсию, интервью должно специально «активировать» эти качества правильными вопросами.

Вывод: алгоритмы могут быть полезны как **вспомогательный инструмент оценки**, но их нельзя безоговорочно использовать как замену психологического теста или решения эксперта.



**2018-й год. Первые пробы  
запустить автоматизированную  
оценку видеоинтервью с  
компанией Intervyo**



# Результаты онлайн-опроса и глубинных интервью на тему «Уровень доверия кандидатов к ИИ в процессе поиска работы»





## Март

2026

## Опрос:

качественный и  
количественный методы

## 703

 участника:

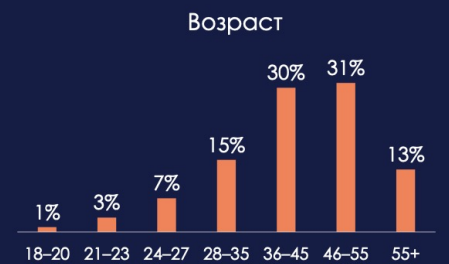
682 — онлайн-опрос  
21 — интервью

## Выборка

состояла из специалистов, имевших  
опыт поиска работы за последний год

## Цель:

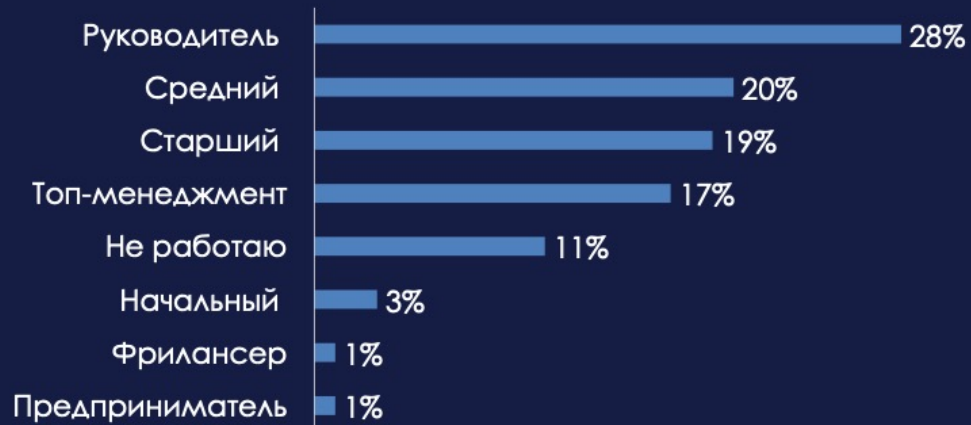
изучить уровень доверия людей к ИИ  
в процессе поиска работы



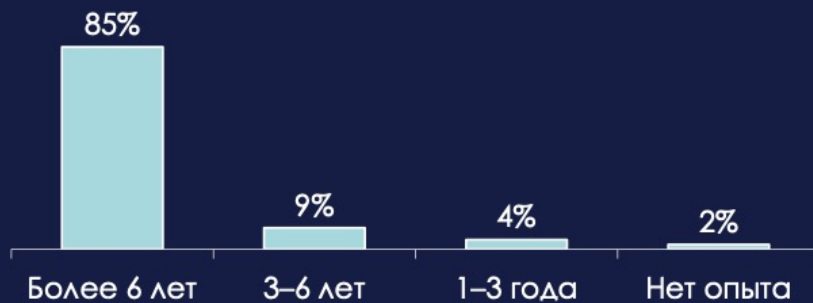


## О респондентах

### Уровень позиции / должность



### Опыт



### Сфера работы

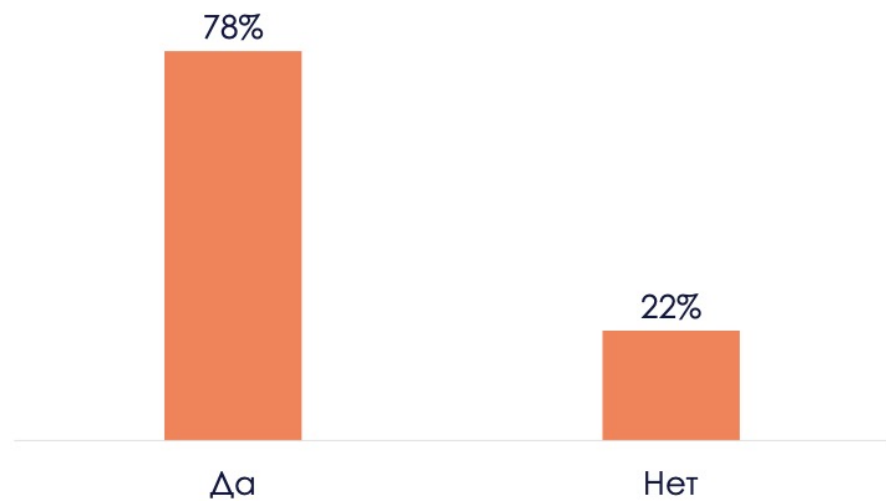




## Опыт взаимодействия с ИИ

Почти 80% опрошенных сталкивались в процессе поиска работы за последний год с ИИ (чат-боты, цифровые помощники, голосовые роботы и т.п.)

Был ли опыт взаимодействия с ИИ?



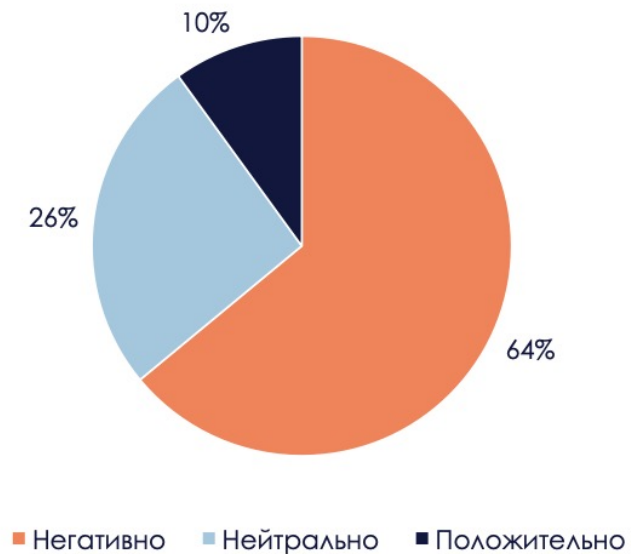
В каком виде это было?



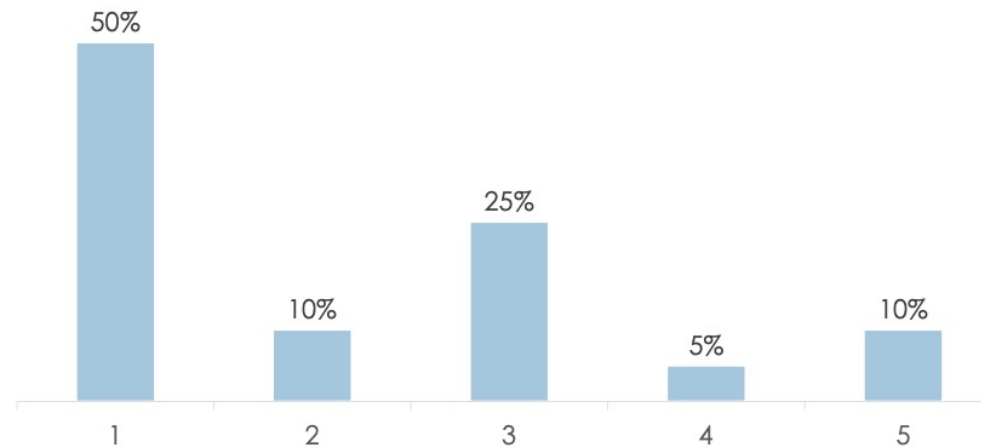


## Опыт взаимодействия с ИИ

Как вы оцениваете этот опыт?



Насколько баллов вы оцениваете этот опыт?

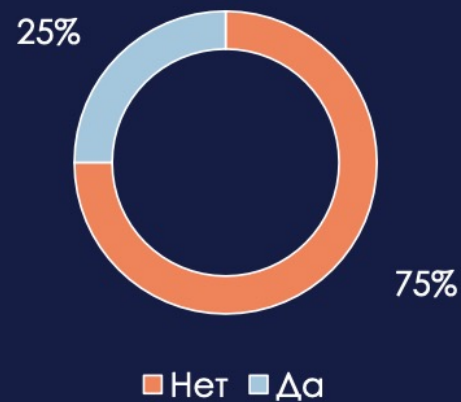


Большее количество опрошенных оценивает этот опыт негативно. Существенной разницы между молодыми респондентами и взрослыми не выявлено.



## Доверие к ИИ

Готовы ли доверить ИИ оценку резюме?



«Оценка идёт по знакомым словам, шаблонным фразам, не учитывает глубокие знания и опыт, а также креатив, бездумно»

«...задает глупые вопросы, которые никогда не задаст адекватный человек»

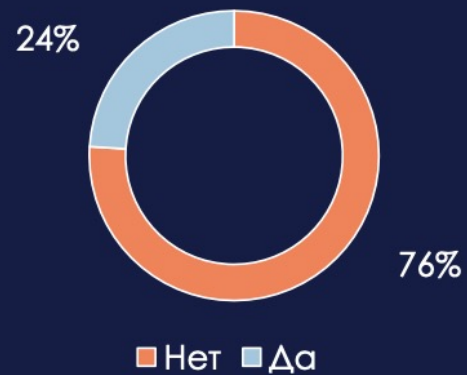
Почему нет?



\*Вопрос с множественным выбором

# Доверие к ИИ

Готовы ли доверить ИИ оценку прохождения первого собеседования?



«Формальный подход»

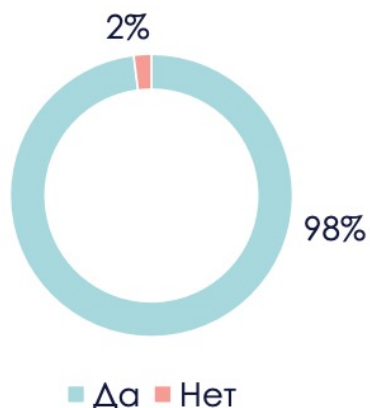
«Не дает объективную оценку»

Почему нет?



## Человек VS ИИ

В процессе поиска работы хотели бы вы сохранить живое общение с человеком?



«Человечность...»

Что для вас означает «человеческий контакт»?



\*Вопрос с множественным выбором



## Человек VS ИИ

Что для вас важнее всего в процессе поиска работы при взаимодействии ИИ/рекрутером?



Для кандидатов важна справедливость и постоянный контакт.

Если с постоянным контактом чат-бот еще может справиться, со справедливостью, точностью, прозрачностью и адекватностью могут возникнуть проблемы.



## Человек VS ИИ

### Какие 3 принципа должны соблюдаться, чтобы вы доверяли ИИ в рекрутменте?

«Никакие. ИИ это ИНСТРУМЕНТ. Он не подходит для найма!!!»

«Не доверяю в принципе, так как специалист по нейросетям»

«Никакие, только живое общение с человеком, а не с роботом, ботом или подобным, потому что я пока что еще человек»

«Объективная оценка профиля, отсутствие непонятных фильтров»

«Таких нет»

«Адекватность, гибкость, компетентность»

«ИИ еще не дорос до того, чтобы заниматься наймом людей, человеческое общение не заменит ничто»

«Рациональность, подбирать под подходящие компетенции, оценивать по навыкам максимально качественно»

«Понятность и четкое участие во всех этапах, знать четко причины отказа и что нужно улучшить, чтобы отобраться, беспристрастность без коррупции»

«Меньше автоматизированных отказов, больше вовлеченности со стороны эйчаров, никаких собеседований с ИИ»

«Никакие, я считаю, что это показывает, насколько компания, осуществляющая найм, не уважает соискателя. Для меня это маркер, если компания использует ИИ для найма, значит там скотские условия труда, с мнением сотрудника не считаются и пытаются на всём экономить и бизнес в принципе погибает, так как на живого человека денег не хватает»



# Выводы

## Доверие к ИИ в рекрутменте: ключевые условия

### Прозрачность решений:

- понятные критерии отбора
- объяснение причин отказа
- отсутствие «чёрного ящика»

1

### Контроль человеком:

- финальное решение принимает человек
- возможность живого общения
- ИИ — инструмент, а не замена

2

### Индивидуальный подход:

- анализ по смыслу, а не по ключевым словам
- отказ от шаблонов
- гибкость и учет контекста опыта кандидата

3



# HRTECH. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА, ТЕСТИРОВАНИЕ, ОПРОСЫ



HCM, TSM с наличием модуля «Оценка»	Загрузка своих тестов и опросов	Оценка, Тестирование	Прокторинг, распознавание эмоций	Исследование вовлеченности Оценка 360	Оценка проф. навыков	Оценка благонадежности	Другие провайдеры		

Каждое решение представлено только в одной, основной, категории.

Решения, отмеченные (\*), могут быть использованы для закрытия 2х и более категорий

## **Мини-эксперимент «сопоставление данных автоматизированной оценки видео-интервью и прохождения «ручной психометрики».**

1. Дано: 5 человек проходили автоматизированное видео-интервью на 5 вакансий «помощник руководителя», «менеджер по продажам», «HR-менеджер», «менеджер по страхованию», «тестировщик ПО» на 5-ти платформах.
2. Оценивалась «Большая пятерка личностных качеств»: экстраверсия, добросовестность, нейротизм, открытость опыту и доброжелательность как автоматически (программная платформа), так и путем анкетирования.
3. Сравнивались результаты оценки платформами с прохождением реальных тестов.

## Сравнительный анализ результатов психодиагностике по OCEAN 5-ти платформ и заполнение анкеты

Вакансия	Платформа 1 OCEAN	Платформа 2 OCEAN	Платформа 3 OCEAN	Платформа 4 OCEAN	Платформа 5 OCEAN	Реальный тест OCEAN
Помощник руководителя (f, 32)	65/75/65/70/65	50/65/60/70/60	60/65/65/75/65	55/70/60/75/70	60/60/75/70/65	65/75/65/65/70
Менеджер по продажам (m, 40)	50/60/55/50/40	45/55/60/65/35	50/40/50/55/40	40/50/60/60/35	45/55/60/60/30	55/50/45/40/40
HR-менеджер (f, 40)	65/70/60/70/50	60/75/70/70/55	40/65/50/65/70	45/65/55/60/50	50/70/75/60/60	60/65/75/60/40
Менеджер по страхованию (m, 35)	55/60/50/40/40	40/50/50/40/30	40/45/50/45/30	50/50/65/50/30	50/45/65/45/40	40/50/40/45/40
Тестирующий ПО (m, 27)	60/70/45/55/60	70/65/45/60/65	70/65/60/45/55	70/70/65/60/60	60/65/65/50/55	65/65/50/65/65

Данные округлены до 5-ти  
 Тест OCEAN-120  
 Даты: январь-май 2026 г.



# Выводы

- 1. ИИ в видеоинтервью скорее оценивает не «личность», а наблюдаемое им поведение. НО ДЕЛАЕТ ЭТО НЕПЛОХО.**
- 2. Самая надёжная часть автоматизированной оценки — анализ содержания ответа, а не мимики и лица.**
- 3. Качество оценки резко зависит от качества вопросов. Просто обычный разговор для оценки мало подходит.**
- 4. ИИ может быть полезен как второй оценщик, но неправильно его использовать как единственный фильтр**
- 5. Главные ограничения — предвзятость, нестабильность и сомнительная переносимость между контекстами и высокие требования к оценочным материалам.**



## Психодиагностика инструментами ИИ/LLM

1. Все очень сильно зависит от того, насколько и на чем вы обучили агента.
2. Все сильно зависит от базовых настроек приложения. По умолчанию агенты акцентируют внимание на положительных сторонах и используют эффект Форера.
3. Все сильно зависит от промта и разъяснения контекста.
4. Все сильно зависит от качества и количества материала для профилирования.
5. Можно добиться хорошего качества профилирования. Но его нужно именно добиваться.





# Что может сказать ИИ о человеке только по его фото?

Не больше, чем компетентно может сказать  
о человеке по его фото профессионал

То есть правильно определить общие черты  
человека и то, что он «хотел сообщить этим фото»



Через 3 года роботы будут стирать и мыть посуду вместо людей: искусственный интеллект выходит в реальный мир

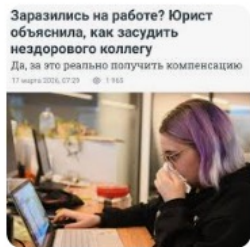
Facebook Мир искусственного и...



Белорусский профессиональный... Вячеслав Шило: Интересы лю...



I-Gency Книга недели: "О...



Заразились на работе? Юрист объяснила, как засудить нездорового коллегу Да, за это реально получить компенсацию 17 марта 2020, 07:29 1 163

VK За болезнь от коллеги ...



РБК Дипфейк: что такое, примеры, как с...



АО «Росатом Сервис На «Мировой атомной неделе» обсуди...



Единая Россия В Грозном «Единая Россия» наградила...



Magnific Человек в офисе изображения — Бесп...



ru.pinterest.com Человек В Офисе



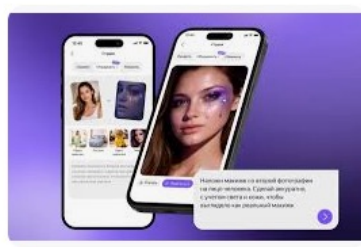
Белорусский профессиональный с... Владислав Голяк: Работа с мол...



DepositPhotos Скачать картинки Современный...



Shutterstock Используя VR гарнитуру, человек вз...



The GEEK Яндекс добавил в Алису AI генерац...



Федеральная территория «Сириус



Магнит Маркет



СБ. Беларусь сегодня



Magnific

СБ. Беларусь сегодня 3 дня назад



Фотокор Сергей Холодилин: трижды был на ЧАЭС, выставлял работы в Западной Европе, планирует писать книгу

Изображения могут быть защищены авторским правом. Подробнее...

Отправить Сохранить



СБ. Беларусь сегодня Фотокор Сергей Холодилин: трижды...



СБ. Беларусь сегодня Фотокор Сергей Холодилин: трижды...



СБ. Беларусь сегодня Фотокор Сергей Холодилин: трижды...





ProProfiling

бот

хорошо справляется с задачами, связанными с визуальной коммуникацией, наблюдательностью и созданием впечатления: фотография, дизайн, маркетинг, PR, инвент-менеджмент, клиентская коммуникация. Затруднения возможны в длительных монотонных операционных ролях, требующих строгой дисциплины без творческой составляющей. Рекомендуемые роли: креативный специалист, менеджер по коммуникациям, бренд-менеджер, специалист по контенту/SMM, фотограф.

## ## 2. КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

### ### 2.1 Стиль общения

Открытый, дружелюбный, инициативный. Предпочитает невербально выразительную коммуникацию: улыбка, прямой взгляд, выразительная мимика. В речи — вероятно живость, примеры, рассказы; ценит визуальную сторону сообщения.

### ### 2.2 Социальная адаптация

Хорошая адаптация в социальных группах, быстрая интеграция при наличии дружелюбной атмосферы. Строит широкие, скорее поверхностные сети контактов, при желании способен углублять отдельные связи. Чувствителен к визуальным и социальным сигналам окружения.

### ### 2.3 Лидерские качества

Обладает харизмой и потенциалом влияния через личный пример и обаяние; лидерство больше социально-ор

02:39

1/4



Скачать отчет (PDF)

Исследование

Выбор отчёта

Главное меню



report\_1022\_фото\_рандомного\_человека.pdf

40.3 KB - [Загрузить](#)

Ваш отчёт в формате PDF

02:41

## КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ (РЕЗЮМЕ)

Человек демонстрирует высокую социальную открытость, уверенную самопрезентацию и выраженную эстетическую чувствительность, что делает его эффективным в коммуникативных и креативных ролях. Эмоционально ориентирован, экспрессивен и в большинстве ситуаций склонен к сотрудничеству; возможны трудности с монотонной рутинной работой и риск эмоционального истощения при длительной высокой социальной активности.

### 1. ЛИЧНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ

#### 1.1 Основные черты, ядро характера

Личность характеризуется как социально ориентированная, уверенная в себе, эстетически восприимчивая и эмоционально доступная. На изображении проявляется позитивная экспрессивность, готовность к установлению контакта и комфорт в публичной самопрезентации. Склонность к творчеству и визуальной рефлексии сочетается с прагматичным подходом к повседневным задачам.

Ключевые характеристики:

- Социальная открытость и экстраверсия
- Уверенная самопрезентация
- Эстетическая и творческая чувствительность
- Эмоциональная доступность и экспрессивность
- Практичность и ориентация на комфорт

#### 1.2 Темперамент

Скорее сангвинико-холерический профиль: энергичен, инициативен, эмоционально подвижен, но при этом сохраняет спокойную уверенность. В знакомой или комфортной среде проявляет активность, дружелюбие и быструю коммуникационную включённость; в новых условиях быстро адаптируется при наличии социального подтверждения.

#### 1.3 Эмоциональная сфера

Преобладает позитивный аффективный фон — удовольствие, расслабленность и доброжелательность. Эмоциональная экспрессия выражена: мимика и жесты способствуют ясной передаче состояния. Эмоциональная устойчивость адекватна в бытовых ситуациях; при повышенном стрессе вероятен поиск социальной поддержки и использование юмора/переоценки для регуляции. Склонность к внешнему выражению эмоций усиливает восприимчивость к социальной обратной связи.

#### 1.4 Дисциплинированность

Ответственность и нормативность поведения средние или выше средних

в контексте задач, требующих творчества, общения и самовыражения. В проектах, требующих длительного соблюдения рутинных правил или высокой системности, мотивация может снижаться — потребуется внешняя структура, четкие этапы и визуальные ориентиры. Самоконтроль адекватен, но предпочтительна гибкая организация труда.

### 1.5 Профессиональные компетенции

Хорошо справляется с задачами, связанными с визуальной коммуникацией, наблюдательностью и созданием впечатления: фотография, дизайн, маркетинг, PR, ивент-менеджмент, клиентская коммуникация. Затруднения возможны в длительных монотонных операционных ролях, требующих строгой дисциплины без творческой составляющей. Рекомендуемые роли: креативный специалист, менеджер по коммуникациям, бренд-менеджер, специалист по контенту/SMM, фотограф.

## 2. КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

### 2.1 Стиль общения

Открытый, дружелюбный, инициативный. Предпочитает невербально выразительную коммуникацию: улыбка, прямой взгляд, выразительная мимика. В речи — вероятно живость, примеры, рассказы; ценит визуальную сторону сообщения.

### 2.2 Социальная адаптация

Хорошая адаптация в социальных группах, быстрая интеграция при наличии дружелюбной атмосферы. Строит широкие, скорее поверхностные сети контактов, при желании способен углублять отдельные связи. Чувствителен к визуальным и социальным сигналам окружения.

### 2.3 Лидерские качества

Обладает харизмой и потенциалом влияния через личный пример и обаяние; лидерство больше социально-ориентированное, нежели директивное. Хорош в ролях, где нужно вдохновлять, мобилизовать команду и поддерживать позитивный климат. Могут быть сложности в ситуациях, требующих жёсткой административной дисциплины и принятия жёстких решений без учёта эмоций команды.

### 2.4 Рекомендации для переговоров

- Начинайте взаимодействие тепло, с визуального контакта и дружелюбной интонации.
- Подчёркивайте эстетическую и креативную сторону предложений; используйте наглядные примеры и визуальные презентации.
- Предоставляйте свободу самовыражения и варианты выбора; избегайте излишне жёсткого контроля в публичной среде.
- Давать критическую обратную связь в приватной, поддерживающей форме; фокусируйтесь на конструктивных решениях и возможности самореализации.

## 3. КОГНИТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ

### 3.1 Интеллект

Уровень интеллекта в пределах адекватного для эффективной работы в творческих и коммуникативных сферах. Подчеркивается визуально-пространственная восприимчивость и хорошая наблюдательность, что способствует решению задач, требующих оценки образов и композиции.

### 3.2 Стиль мышления

Прагматично-интуитивный с выраженной наглядной компонентой: принятие решений через примеры, визуализацию и опыт. Склонность к ассоциативному мышлению, быстрому генерации идей и решению задач в режиме «здесь и сейчас». Аналитические операции присутствуют, но предпочтение отдается наглядным и практическим стратегиям.

### 3.3 Творческий потенциал

Высокий творческий потенциал в визуальной и презентационной плоскости: умение видеть композицию, создавать привлекательный образ и генерировать креативные решения. Подходит для задач, где важна оригинальность подачи и эмоциональное воздействие.

### 3.4 Скорость принятия решения

Быстрая и уверенная в знакомых контекстах; склонен принимать решения оперативно, опираясь на интуицию и визуальные критерии. В условиях высокой неопределённости может предпочесть совет или подтверждение от социальной группы перед заключительным выбором.

## 4. МОТИВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

### 4.1 Потребности и мотивация

Доминирует мотивация достижения через социальное признание и эстетическое самовыражение. Основные стимулы: позитивная обратная связь, визуальная/творческая реализация, возможность быть заметным и влиять через образ. Избегающая мотивация минимальна в обычных условиях, но при угрозе социальной критики может проявиться стремление уйти в защиту.

### 4.2 Ценностные ориентации

Высокая ценность красоты, гармонии, впечатления и межличностной теплоты. Мир представляется как пространство для реализации себя через взаимодействие и творчество; важны доверие и комфорт в коммуникации.

### 4.3 Жизненные цели

Вероятные цели: развитие в сфере творчества/коммуникации, создание позитивного имиджа, расширение круга знакомств и общественное

признание. Цели выражены и связаны с самореализацией через визуальные/эстетические проекты.

### 4.4 Эго и амбиции

Умеренная степень честолюбия: желание выглядеть компетентным и успешным в глазах окружающих, но без выраженной агрессивной конкуренции. Эго ориентировано на признание и позитивную оценку, не на доминирование.

## 5. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПАТТЕРНЫ

### 5.1 Стратегии поведения

Инициативность в общении, поддержание позитивного климата, склонность к созданию впечатления. В деятельности предпочитает разнообразие, визуальные и эмоциональные стимулы. Избегает попыток навязать свою волю агрессивно, чаще использует обаяние и пример.

### 5.2 Принятие решений

Комбинация интуиции и прагматизма: быстрый отбор вариантов, выбор на основе эстетических и практических критериев. При необходимости ориентируется на мнение значимых других, особенно в неопределённых ситуациях.

### 5.3 Поведение в группе

Предпочитает роли, связанные с коммуникацией, представлением и налаживанием связей. Может выступать как «социальный катализатор», заводила и фасилитатор. Склонен к дружелюбным отношениям и поддержанию благоприятной атмосферы.

### 5.4 Стрессоустойчивость

Уровень устойчивости к повседневному стрессу выше среднего: использует социальную поддержку и юмор как механизмы копинга. При длительном переутомлении возможны признаки выгорания и снижение мотивации; в таких ситуациях эффективны отдых, уединение и структурирование нагрузки.

## 6. РЕКОМЕНДАЦИИ

### 6.1 Стратегии взаимодействия

- Устанавливайте контакт тепло и невербально: прямой взгляд, искренняя улыбка, визуальное оформление встречи.
- Давать свободу самовыражения, предоставлять творческие задачи и визуальные инструменты для демонстрации результатов.
- Обратную связь формулируйте приватно и конструктивно; подчеркивайте сильные стороны и давайте конкретные шаги для улучшения.
- Для повышения дисциплины делите задачи на короткие визуально контролируемые этапы, используйте чек-листы и визуальную обратную

связь по прогрессу.

## 6.2 Направления развития

- Развивать навыки глубокого слушания и построения доверительных отношений (работа над глубиной межличностных связей).
- Формализовать техники саморегуляции и планирования для работы с длительными проектами: тайм-блокинг, план этапов, дедлайны.
- Профилактика выгорания: регулярно включать периоды восстановления вне соцактивностей, практиковать техники релаксации.
- Повышать организационные компетенции и умение работать с рутинной при необходимости.

## 6.3 Потенциальные риски

- Перегрузка социальными контактами и эмоциональное истощение.
- Склонность к поверхностным связям, недостаток глубины в отношениях.
- Снижение мотивации в рутинной, монотонной работе; необходимость внешних стимулов и структуры.
- Чувствительность к публичной критике, требующая деликатного информирования об ошибках.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итог: перед нами, вероятнее всего, человек с выраженной социальной открытостью, эстетической направленностью и уверенной самопрезентацией. Он эффективен в ролях, где требуются коммуникации, визуальное мышление и творчество; нуждается в балансе между активной социальной жизнью и периодами восстановления. Характеристика носит вероятностный характер, так как основана на визуальном материале.

SWOT-анализ:

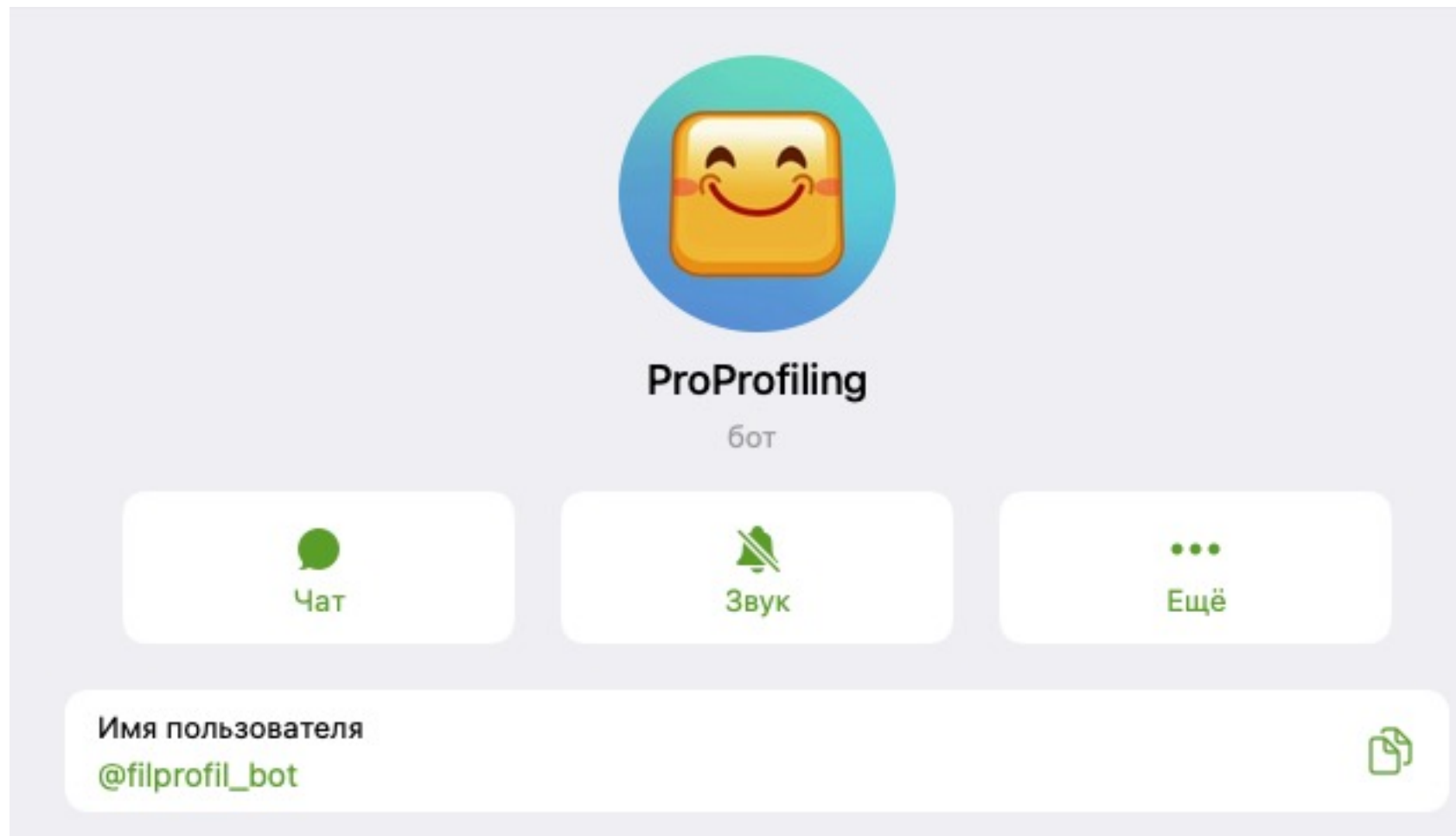
- Сильные стороны:
  - Высокая коммуникативная компетентность и социальная активность.
  - Творческая восприимчивость и развитое визуальное восприятие.
  - Уверенная самопрезентация, эмпатия и способность создавать благоприятное впечатление.
- Слабые стороны:
  - Склонность к поверхностности в контактах, возможное пренебрежение глубиной отношений.
  - Риск перегрузки от постоянной социальной активности и как следствие — выгорание.
  - Снижение мотивации при длительной рутинной работе и потребность в внешней структуре.
- Возможности:
  - Успех в профессиях и проектах, связанных с визуальными коммуникациями, брендингом, медиапространством и ивент-деятельностью.
  - Развитие личного бренда через визуальные каналы и расширение сети полезных контактов.



Фотокор Сергей Холодилин: трижды был на ЧАЭС, выставлял работы в Западной Европе, планирует писать книгу

<https://www.sb.by/articles/vykhodi-na-stsenu-chelovek-legenda-.html>

@filprofil\_bot



@filprofil\_bot



Промо-код на 5 исследований


HUMANCODE




## Выбор типа контента


Выберите тип контента, который хотите добавить к исследованию:


20:58


 Фото

 Почерк/подпись

 Речь устная

 Речь письменная

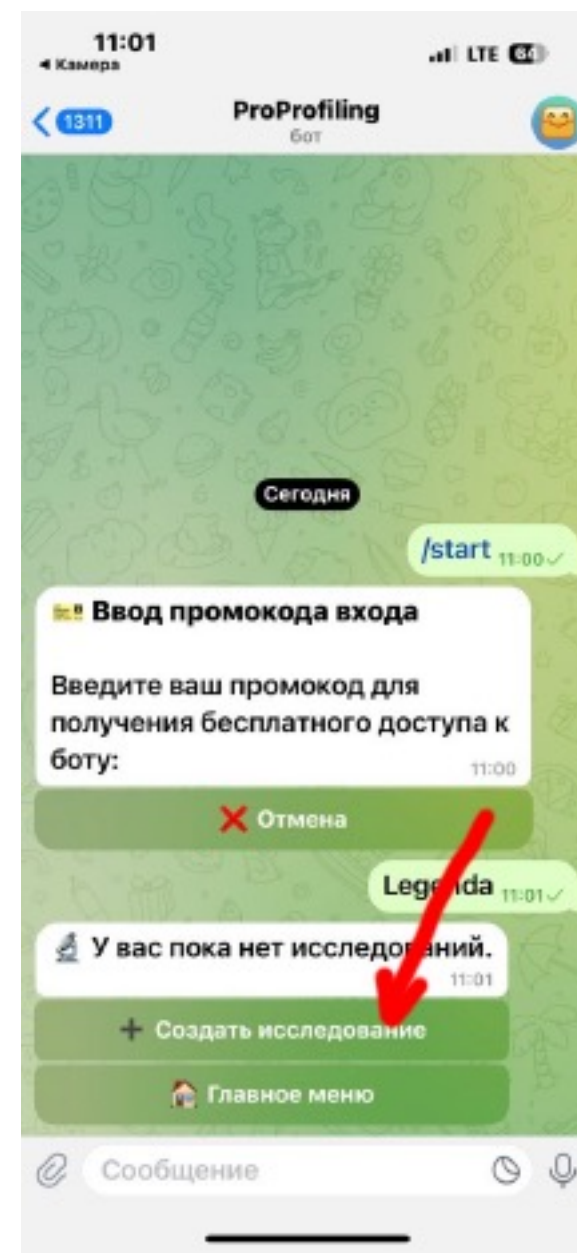
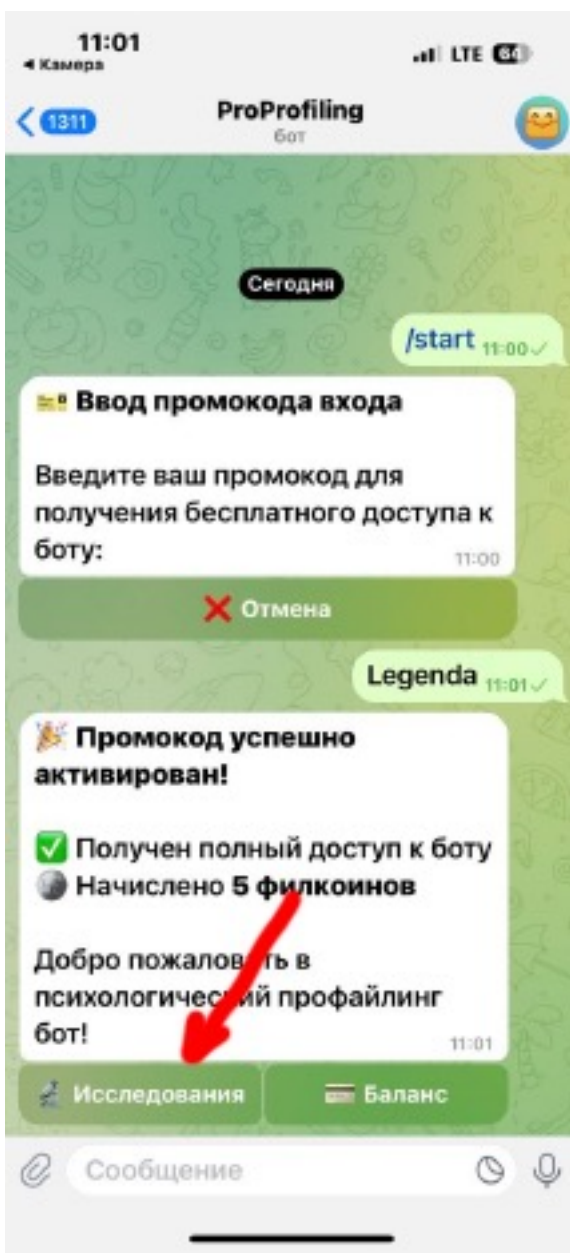
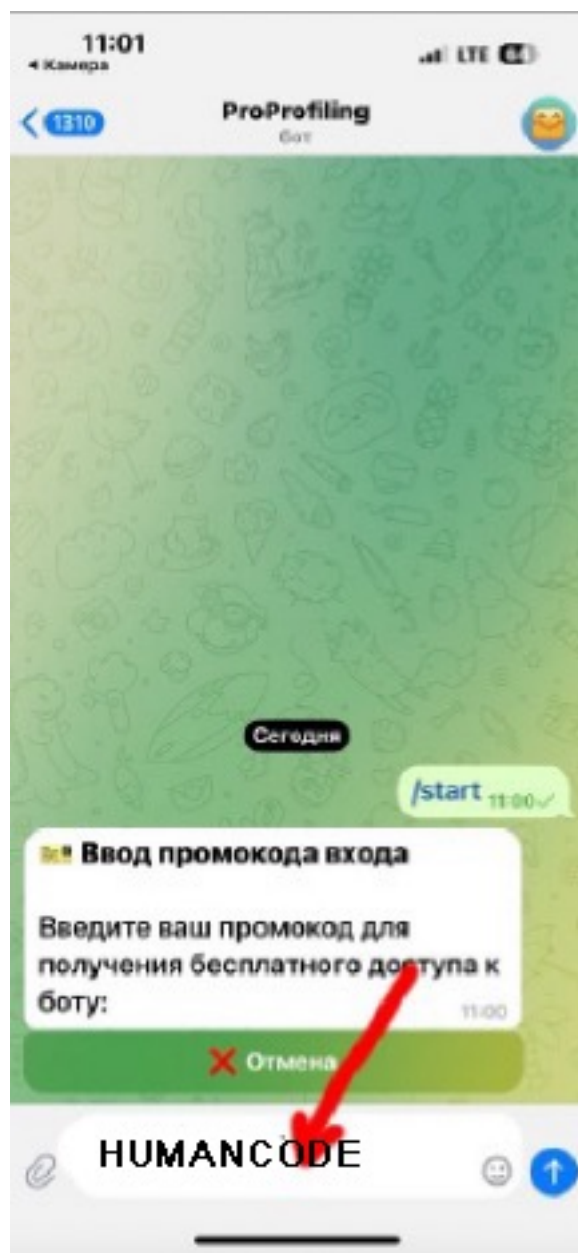
 Соц. сети

 Личные наблюдения

 Назад







# @filprofil\_bot

## Возможности:

- Оценка человека по фото (начиная от одного и заканчивая 100 мб)
- Оценка по устной речи (перевод в текст и психолингвистический и психосемантический анализ текста)
- Оценка по почерку/подписи
- Оценка по соцсетям и авторскому контенту
- Оценка по личным наблюдениям

Чем больше контента, тем лучше! Чем больше мультимодального контента, тем лучше! Чем четче запрос, тем четче ответ.

# @filprofil\_bot

## Выводы:

### 1. Исключительно по одному фото.

Прекрасно определяет демонстрируемое амплуа, плюс лицевой анализ с дальнейшим психологическим портретом

### 2. Несколько фото.

Прекрасно определяет ведущие роли и создает довольно хороший психологический портрет. На 80-90%.

### 3. Только текст

Хороший психологический портрет в рамках доступного текста. Если текст скуден и однообразен – результат хороший, но не прекрасный.

### 4. Фото и текст / несколько фото и текст

Отличный результат без эффекта Форера и общих фраз.



# Общий вывод

1. ИИ сегодня — инструмент предварительного анализа, повышения прозрачности поведения и автоматизации рутинных этапов.
2. Главная ценность — скорость, объём, сопоставление разных модальностей.
3. Главная опасность — переоценка возможностей.
4. Человек-эксперт остаётся ключевым интерпретатором.



# Telegram-канал ProProfiling



- Более 9-ти лет полезного контента
  - Более 23.000 подписчиков
  - Более 5.000 содержательных постов
  
  - Самый большой и содержательный канал по профайлингу и детекции лжи
  - Экспертный, а не продающий контент
- [www.Instagram\\*.com/ProProfiling](http://www.Instagram*.com/ProProfiling)
  - [www.Fb.com/ProProfiling](http://www.Fb.com/ProProfiling)
  - [www.VK.com/ProProfiling](http://www.VK.com/ProProfiling)



# Алексей Филатов



Заведующий кафедрой персонологии и  
поведенческого анализа  
Академии Социальной Технологий.



# Алексей Филатов



2026  
13 октября - 20 января



вечерние онлайны по будням

Стать участником

Идёт набор

Старт 13 октября!

Профессиональная переподготовка (360 ч)

Профайлинг. Специалист по нетестовой психодиагностике

Онлайн

Заведующий кафедрой  
персонологии и  
поведенческого анализа  
Академии Социальный  
Технологий.



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ