

а на решении задач усовершенствования педагогического дизайна онлайн-курса. В свою очередь, богатый психолого-педагогический опыт обучения в традиционном формате может быть вполне эффективным и в онлайн-формате с учетом содержания образовательного процесса.

1. Сорокова М. Г., Аржаных Е. В., Игнашев С. Ю. Обучение в цифровой среде университета: сравнительный анализ мнений студентов на разных уровнях образования // Цифровая гуманитаристика и технологии в образовании (DHTE 2020) : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, 19–21 ноября 2020 г. / под ред. М. Г. Сороковой, Е. Г. Дозорцевой, А. Ю. Шеманова. М. : Изд-во ФГБОУ ВО МГППУ, 2020. С. 15–27.

2. Клименских М. В., Лебедева Ю. В., Мальцев А. В., Савельев В. В. Психологические факторы эффективного онлайн-обучения студентов // Перспективы науки и образования. 2019. № 6 (42). С. 312–321.

3. Maltsev A., Klimenskikh M., Savelev V. et al. Psychological profile of successful participants in online courses: the example of the Russian student // INTED2020 Proceedings. Valencia, Spain : IATED, 2020. P. 486–493.

А. Д. Пятков

Е. О. Гаспарович

*Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
Екатеринбург, Россия*

**Нейротехнологии в действии: автоматизированный
профайлинг как инструмент повышения эффективности
процесса управления персоналом на примере
«Сёрчинформ ProfilCenter»**

Изучаются актуальность и возможности использования в практике HR-менеджмента нейротехнологии автоматизированного профайлинга как одного из инструментов повышения эффективности управления

персоналом. Обобщен опыт создания и функционирования «СерчИнформ ProfileCenter».

Ключевые слова: нейротехнологии, профайлинг, автоматизация, эффективность, управление персоналом

Alexander D. Pyatkov

Elena O. Gasparovich

Ural Federal University

named after the first President of Russia B. N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russia

Neurotechnology in Action: Automated Profiling as a Tool for Improving the Efficiency of the Personnel Management Process on the Example of “Serchinform Profilecenter”

The article examines the relevance and possibilities of using neurotechnology automated profiling in HR management practice as one of the tools for improving the efficiency of personnel management, summarizes the experience of creating and operating *Serchinform ProfileCenter*.

Keywords: neurotechnology, profiling, automation, efficiency, and personnel management

Введение. В управлении персоналом HR-специалистам необходимо оценивать не только профессиональные, но и личные качества кандидатов, при этом они сталкиваются с проблемой недостатка объективной информации о сотрудниках. Данная проблема может быть решена за счет использования нейротехнологии — совокупности технологий, созданных на основе принципов работы нервной системы. Одной из таких технологий является технология профайлинга — оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных частных признаков, характеристик внешности, невербального и вербального поведения [1]. Анализ состояния изучаемой проблемы, степени теоретической разработанности в трудах различных ученых и актуальности данного вопроса для HR-специалистов показал необходимость исследования возможности использования автоматизированного

профайлинга как инструмента повышения эффективности процесса управления персоналом.

Материалы и методы. Целью профайлинга является составление профессионально-психологического профиля специалиста. Источник информации для профайлинга — текст, который сотрудник пишет за рабочим компьютером. Инструментарий профайлинга: психолингвистический анализ; определение типа характера; применение стратегии и тактики коммуникаций; выявление стратегий мышления и поведения.

Впервые «оцифровали» личность и представили технологию для автоматизированного профилирования российские разработчики модуля *КИБ СёрчИнформ ProfileCenter*. DLP-система «Контур информационной безопасности СёрчИнформ» собирает огромное количество текстов, созданных сотрудниками: исходящие письма, сообщения в *Skype, Viber, WhatsApp, Lync, Telegram*, других мессенджерах и социальных сетях. *ProfileCenter* вычисляет тип личности и структуру мышления на основании оценки текста по более чем 70 критериям [2]. По результатам анализа программа определяет, к какому психотипу относится человек, как он проявит себя в коллективе и в работе [3]. Модуль *ProfileCenter* рассчитывает более 78 тыс. вариантов расширенных профилей [4]. HR-специалист получает полную картину о базовых ценностях, выраженности личностных качеств с указанием самых сильных и самых слабых сторон, уровне амбиций, эмоциональном состоянии и уровне стресса, мотивированности, командности и др. [5].

Результаты. Актуализирована возможность использования автоматизированного профайлинга как инструмента повышения эффективности процесса управления персоналом; проведён обзор первой в России попытки автоматизировать психологическое профилирование пользователей, что позволило клиентам *СёрчИнформ* просчитывать риски личности для компании, прогнозировать поведение сотрудников и работать на упреждение инцидентов безопасности. Заключение *ProfileCenter* используются для прогнозирования поведения работников в нормальных, критичных и стрессовых ситуациях, для расчета человеческих (кадровых) рисков и пресечения противоправных действий в отношении организации.

В настоящее время актуализирован вопрос об использовании автоматизации профайлинга как инструмента повышения эффективности процесса управления персоналом в банковской сфере, на предприятиях оборонного комплекса и авиастроения. Надежность, коррелируемость и валидность данного инструмента в процессе апробации показывают устойчиво положительные результаты. Его использование расширяет инструментарий процесса управления персоналом наряду с уже используемыми инструментами, например, с тестированием, анкетированием и др. Персонал оповещен о применении данного инструмента.

В качестве достоинств автоматизации профайлинга при использовании *СерчИнформ ProfileCenter* можно выделить следующие: *СерчИнформ ProfileCenter* работает круглосуточно; модуль беспристрастен и объективен, работает по строго заданным алгоритмам и делает обоснованные выводы; система профилирует сотрудников и позволяет оценить их в сравнении друг с другом. *СерчИнформ ProfileCenter* позволяет управлять кадрами, повышать эффективность работы и просчитывать риски личности для окружающих или компании, отслеживает отношение работников к труду и компании в динамике [4]. В 2020 г. *СерчИнформ ProfileCenter* получил премию на конкурсе «Новатор Москвы» как лучшее инновационное решение в сфере ИТ. Программа для оценки кадровых рисков победила в номинации «Лидеры инноваций».

Заключение. Таким образом, подтверждена актуальность использования в практике HR-менеджмента автоматизированного профайлинга как одного из инструментов повышения эффективности управления персоналом, обобщен опыт создания и функционирования *СерчИнформ ProfileCenter*. Автоматизированный профайлинг очень востребован в управлении персоналом: с его помощью HR-специалисты контролируют найм сотрудников, работают с психологическим климатом и эффективностью персонала, осуществляют ротацию кадров, предупреждают выгорание и снижение лояльности, подбирают подходящую мотивацию для конкретных сотрудников. В скором будущем нейротехнологии станут неотъемлемой частью нашей жизни. В настоящее время компания *СерчИнформ* работает над повышением степени точности данных,

но для этого нужно подключить другие модальности для анализа: не только текст, но и мимику, интонации, голос. В ближайших планах компании — подключить к модулю систему распознавания клавиатурного почерка, также на очереди анализ активности пользователя в социальных сетях. Модуль *СерчИнформ ProfileCenter* автоматизирует рутинную работу службы персонала, а свобода делать выводы и принимать решения остаётся за HR-специалистами.

1. *Марцева Т. Г.* Коммерческий профайлинг как технология управления // Общество и право. 2014. № 2 (48). С. 292–294.

2. *Бируля И.* Нетехнические методы защиты информации: профайлинг на службе информационной безопасности // Anti-Malware : [сайт]. URL: <https://www.anti-malware.ru/practice/methods/information-security-profiling> (дата обращения: 10.10.2020).

3. Профайлинг: психологические приемы, чтобы выявить лжеца // Директор по персоналу : [сайт]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67124-profayling-psihologicheskie-priemy-18-m5> (дата обращения: 12.10.2020).

4. СёрчИнформ Profilecenter // СёрчИнформ : [официальный сайт]. URL: <https://searchinform.ru/products/kib/profilecenter/> (дата обращения: 15.10.2020).

5. *Филатов А.* Автоматизированный профайлинг как новый HR-инструмент // HR по-русски : блог для менеджеров по персоналу. URL: <https://yandex.ru/turbo/h/hr-elearning.ru/avtomatizirovannyy-profayling-kak-hr-instrument/> (дата обращения: 15.10.2020).