

ВЫЯВЛЕНИЕ КОМПОНЕНТ ПРОФИЛЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ ДЛЯ ИДЕНТИФИКАЦИИ СОСТОЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ²

SELECTION OF SOCIAL NETWORK USER PROFILE COMPONENTS TO IDENTIFY THE STATE OF PROFESSIONAL SUCCESS

Вахитов Г.З., Еникеева З.А., Матренина О.М., Устин П.Н.
Vakhitov G.Z., Enikeeva Z.A., Matrenina O.M., Ustin P.N.

Аннотация. В условиях расширения использования социальных сетей при поиске работодателями работников, процесс выявления профессионально успешных соискателей может базироваться на научно обоснованном наборе признаков, получаемых из профиля соискателя работы в рекрутинговых социальных сетях.

Ключевые слова: профессиональная успешность, профиль социальной сети, анализ данных, соискатель рабочего места, работодатель.

Abstract. In the context of the increasing use of social networks when employers search for employees, the process of identifying professionally successful job seekers can be based on a scientifically based set of features obtained from the job applicant's profile in recruiting social networks.

Key words: professional success, social network profile, data analysis, job applicant, employer.

Проблема прогнозирования поведения личности через особенности ее виртуальной активности в социальных сетях отражает один из современных трендов в современных психологических исследованиях (Chen et al., 2017 [2]; Kosinski, 2017 [4]; Blomfield Neira & Barber, 2014 [1] и др.). В Казанском федеральном университете осуществляются исследования взаимосвязей метрик персонального профиля пользователей социальных сетей с различными показателями их жизненной активности [3,5,8]. Эти исследования реализуются в рамках проекта, который выполняется при финансовой поддержке Российского научного фонда и направлен на разработку нейросетевой психометрической модели когнитивно-поведенческих предикторов жизненной активности личности.

² Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00253, «Нейросетевая психометрическая модель когнитивно-поведенческих предикторов жизненной активности личности на базе социальных сетей»)

Предложенная работа отражает результаты решения задачи по разработке шкалы профессиональной успешности соискателей. Решение данной задачи откроет возможности для исследования взаимосвязей профессиональной успешности личности как одного из проявлений ее жизненной активности с ее психометрическими характеристиками – данными ее персонального профиля в социальных сетях (друзья, посты, фото, подписчики и т.д.), которые выступая результатами интернет-активности, отражают взаимосвязи Я-виртуального и Я-реального.

Профессионально успешный работник в отношениях наемного труда может быть охарактеризован несколькими параметрами. Он отличается от других работников более высокой квалификацией, большей мотивацией к работе и развитию своих трудовых качеств, преданностью профессии и желанием продолжать работать в ее рамках. При наличии профессиональных сообществ, он может иметь знаки отличия и принадлежности к данным профессиональным сообществам (заслуженный работник отрасли, к примеру). Весьма распространенной является ситуация, когда при смене места работы в рамках одной отрасли и вида деятельности, работник сохраняет все эти признаки. В этой связи мы можем предложить гипотезу о том, что профессиональная успешность является устойчивым состоянием человека.

Работодатели стараются привлекать к трудовым отношениям тех лиц, которые находятся в состоянии профессиональной успешности, и после заключения трудового договора пробудут в этом состоянии максимально долго. В этой связи вслед за авторами, работающими в направлении психологии состояний [6,7] представляется актуальным исследование такого состояния наемного работника как профессиональная успешность и выявление основных закономерностей перехода в это состояние и нахождения в нем.

Значительный источник пополнения кадров для современных предприятий и организаций – поиск по резюме, размещенным на специализированных сайтах по подбору кадров. В этой связи актуальной является проблема выявления тех компонент профиля соискателя работы в социальной сети, которые дадут работодателю наиболее полную информацию о нахождении потенциального работника в состоянии профессиональной успешности.

Нами разрабатывался подход к анализу профессиональной успешности соискателя работы по его профилю в социальной сети по поиску работы “HeadHunter”. На данном сайте соискатель заполняет анкету с полями: ФИО; возраст; должность, по которой соискатель ищет работу; запрашиваемая заработная плата; опыт работы; образование; последняя дата редактирования резюме или дата создания нового резюме; должность на последнем месте работы;

название последнего места работы; дата трудоустройства на последнее место работы; дата окончания работы последнем месте работы; гражданство соискателя; профессиональная область деятельности; название местности или региона, в которой соискатель ищет работу; языки, которым владеет соискатель. Эти данные становятся видны представителям заинтересованных компаний и частным лицам.

Оценка профессиональной успешности может быть осуществлена нами при анализе информации по указанным полям и выявления из нее достоверных данных, которые позволяют сделать необходимые выводы. При этом профессиональная успешность может быть выявлена, по нашему мнению, как по признакам, которые можно проследить по ситуации на рынке труда, так и по признакам, которые прямо не проявляются на рынке труда. К рыночным признакам мы в первую очередь относим уровень оплаты труда конкретного специалиста относительно оплаты труда других специалистов в сходных условиях. Это связано с тем, что в условиях свободного перемещения работников между рабочими местами и отсутствия ограничений на занятие работниками определенных рабочих мест именно оплата труда сотрудника является основой оценки его профессиональной успешности работодателями. К признакам, которые характеризуют накопленный работником трудовой потенциал, мы относим накопленные работником компетенции в данной профессии, а также накопленные им общекультурные компетенции. Также профессиональная успешность характеризуется сроком работы по определенной профессии. Чем больше период работы человека по определенной профессии, тем более его личные качества являются примером качеств успешного в профессии лица.

При этом даже временные перерывы в трудовой деятельности по определенной специальности являются основанием для значительной переоценки профессиональной успешности человека, так как даже непродолжительный период безработицы негативно сказывается на его навыках и компетенции.

Указываемые соискателем анкетные данные при проведении рекрутинговых мероприятий (подбор и отбор, найм персонала) перепроверяются нанимателем и поэтому не могут указываться произвольно. Запрашиваемая соискателем заработная плата является важным элементом заполняемой анкеты и демонстрирует потенциальным нанимателям осознание соискателем реальной ситуации на рынке труда.

Основными данными при указании в анкете выбора будущего места работы являются желаемая должность и профессиональная область, в которой соискатель ищет работу. Выбор профессиональной области осуществляется соискателем из фиксированных 28 вариантов. При этом полное определение

профессиональной области осуществляется соискателем путем выбора одного или нескольких подразделов, указанных для каждой профессиональной области. К примеру, профессиональная область «Автомобильный бизнес» содержит в себе такие направления, как: «Автожестянщик», «Автозапчасти», «Автомойщик», «Автослесарь», «Продажа», «Производство», «Сервисное обслуживание» и т.д. В итоге общее количество подразделов в структуре профессиональных областей составило 621 единицу.

В период исследования была сформирована база данных соискателей работы, подавших анкеты на сайте HeadHunter (hh.ru). Были получены данные 1 331 718 соискателей. Часть из соискателей не заполнила анкету в достаточной мере или заполнили с явными ошибками, часть из них не имели профессионального опыта, что для целей нашего исследования не подходит. Также в первоначальной базе у некоторых соискателей присутствовали по несколько профилей. После исключения записей с указанными качествами, а также записей с признаками неправдоподобности, в базе всего осталась 436 031 запись.

Для поиска наиболее успешных профессионалов нами были предприняты следующие действия:

- населенные пункты, указанные соискателями при заполнении анкет, были связаны с названиями регионов, в которые они входят;

- в каждом из регионов в каждом подразделе каждой профессиональной области выделялись соискатели. Далее по ним рассчитывалась средняя заработная плата, указанная ими в анкете. В результате по каждому региону была рассчитана средняя заработная плата для представителей каждого подраздела каждой профессиональной области;

- в каждом регионе было проведено ранжирование всех соискателей относительно средней заработной платы (для сравнения соискателей работы из разных регионов). Для этого значения были преобразованы из значений в рублях в значение номера группы по заработной плате. Этот номер изменяется от 1 до 5. Первый номер – это группа соискателей с наименьшими запросами по заработной плате в данном регионе по определенному подразделу профессиональной области. А пятая группа – лица с наиболее высокими запросами по заработной плате в данном регионе по данному подразделу профессиональной области.

Если соискатель указывал в своем резюме заработную плату не соизмеримую с заработной платой в данном регионе и по данной профессии, то его заработная плата пересчитывалась в соответствии с определенным алгоритмом. Если соискатель вообще при заполнении анкеты не корректировал значение в поле заработной платы (и потенциальные наниматели видят запрос соискателя

на заработную плату в ноль рублей), то его заработная плата принималась как средняя по региону по данному подразделу профессиональной области. При этом из числа соискателей удалялись все записи, которые имеют признаки недостоверности по таким параметрам, как возраст и опыт работы, а также записи от имени лиц с опытом работы менее одного года.

Сходные процедуры анализа были применены и к другим параметрам. В итоге для оценки профессиональной успешности нами были выделены следующие пять признаков, разделенных на несколько групп каждая:

1. Заработная плата (пять групп, 1 группа – с наименьшими показателями заработной платы по данному региону по определенному подразделу профессиональной области, пятая группа – с наибольшими показателями)

2. Опыт работы (три группы: 1 – с опытом работы более 1 года и менее 3 лет, 2 – с опытом работы от 3 до 10 лет, 3 – с опытом работы более 10 лет)

3. Стаж работы на последнем месте работы (пять групп: 1 – менее 6 месяцев, 2 – от 0,5 года до года, 3 – от года до 5 лет, 4 – от 5 до 10 лет, 5 – от 10 лет и выше)

4. Занятость (три группы: 1 – если на момент исследования не работает более полугода, 2 – если на момент исследования не работает до полугода, 3 – если на момент исследования работает)

5. Знание иностранных языков (три группы: 1 – если знание языков не указано, 2 – если знание одного языка с определенным уровнем, 3 – знание 2 языков или 1 иностранного языка в совершенстве).

По нашему мнению, данный набор показателей может быть с достаточно высокой точностью выделен в качестве основания для расчета профессиональной успешности соискателя работы.

Литература

1. Blomfield Neira C.J., Barber B.L. Social networking site use: Linked to adolescents' social self-concept, self-esteem, and depressed mood // *Australian Journal of Psychology*. 2014. Vol. 66. № 1. pp. 56 - 64.

2. Chen L, Gong T, Kosinski M, Stillwell D, Davidson RL Building a profile of subjective well-being for social media users // *PLoS ONE* 2017. V.12. №11

3. Gafarov F., Enikeeva Z., Vakhitov G. The prediction of educational success of students-humanitarians in social networks from the psychometric view // *International Journal of Pharmaceutical Research*. 2020. Vol. 12.№ 1. pp. 804 - 811.

4. Kosinski M. Facial Width-to-Height Ratio Does Not Predict Self-Reported Behavioral Tendencies // *Psychological Science*. 2017. V.28. №11. pp. 1675 - 1682.

5. Prokopyev N.A., Vakhitov G.Z., Ustin P.N. Indexing of Social Network Texts for Psychometric Model of Academic Success Prediction // Proceedings of the International Scientific Conference “Digitalization of Education: History, Trends and Prospects” (DETP 2020). 2020. pp. 807-812.

6. Прохоров А.О. Образ психического состояния. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2016. 245 с.

7. Психология состояний: Учебное пособие / под ред. А.О. Прохорова. М.: Изд-во «Когито-Центр». 2011. 624 с.

8. Устин П.Н., Попов Л.М. Проблема прогнозирования жизненной активности личности в социальных сетях // V Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности. Казань: ООО «Центр инновационных технологий». 2020. С. 457-461

Авторы: **Вахитов Галим Зарибзянович**, г. Казань, Казанский (Приволжский) Федеральный университет, доцент кафедры технологий программирования ИВМиИТ, GZVahitov@kpfu.ru

Еникеева Зульфира Аснафовна, г. Казань, Казанский (Приволжский) Федеральный университет, доцент кафедры технологий программирования ИВМиИТ, ZAEnikееva@kpfu.ru

Матренина Ольга Михайловна, г. Казань, Казанский (Приволжский) Федеральный университет, старший преподаватель кафедры технологий программирования ИВМиИТ, OMMatrenina@kpfu.ru

Устин Павел Николаевич, г. Казань, Казанский федеральный университет, доцент кафедры общей психологии Института психологии и образования, кандидат психол. наук, доцент, pavust@mail.ru