***ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»,***

***Российская Федерация***

***Ватамов Д.Н. ПИ2104***

**152 Управление знаниями. Практическая 2. 2020-10-21**

**Заголовок:** Практическое применение Управления знаниями: Персонал, Профессиограммы и система Эйдос

**Резюме текста:**

Лектор начинает практическое занятие по дисциплине "Управление знаниями" для группы ПНИ-1941 21 октября 2020 года.

**1. Связь Управления знаниями и Управления персоналом:**
Отмечается, что исторически под управлением знаниями часто понимали управление персоналом, эти понятия были синонимами. Сегодняшнее занятие будет посвящено именно практическим аспектам управления персоналом как части управления знаниями.

**2. Система Эйдос и Профессиограммы:**
Предлагается использовать интеллектуальную систему Эйдос для рассмотрения задач управления персоналом. Лектор проверяет знакомство студентов с системой. Ключевым инструментом в этом контексте является профессиограмма – перечень требований (включая личностные качества, социальный статус, образование, имидж, психологические свойства) к кандидату на определенную должность. Обсуждается узкое (только психологические свойства) и расширенное (включающее социальные и другие характеристики) понимание профессиограммы.

**3. Психологическое тестирование в управлении персоналом: Типы, проблемы и адаптация:**
Профессиограммы формируются на основе данных, в том числе полученных с помощью психологических тестов. Упоминаются тесты Кеттелла (16PF, выявляет генетически обусловленные свойства), Маслоу (САТ, измеряет самореализацию, зависящую от биографии) и Люшера (оценивает сиюминутную реакцию). Подчеркивается проблема использования опубликованных тестов, так как кандидаты могут подготовиться к ответам. Возникает необходимость адаптации (к текущему времени) и локализации (к конкретному региону/специфике) тестов, так как требования и характеристики успешных сотрудников различаются географически и со временем.

**4. Практическое применение и принятие решений:**
Система Эйдос позволяет решать задачу распознавания образов: сравнивать профиль кандидата с обобщенными образами (профессиограммами) успешных и неуспешных сотрудников на данной должности. Рассматривается пример выбора между двумя кандидатами: один лучше соответствует профессиограмме, но просит высокую зарплату, другой соответствует хуже, но его запросы скромнее. Система помогает принимать обоснованные решения в таких ситуациях, учитывая и степень соответствия, и затраты.

**5. Роль мотивации:**
Приводится пример из жизни о талантливом бездомном поэте, чтобы подчеркнуть важность мотивации и самореализации. Талантливые, но немотивированные или не имеющие возможности для реализации люди могут оказаться неэффективными, в то время как менее способные, но сильно мотивированные сотрудники могут достигать большего успеха. Современные возможности (интернет) облегчают самореализацию.

**6. Итог:**
Система Эйдос представляется как инструмент, позволяющий моделировать и решать задачи подбора и расстановки персонала, формировать профессиограммы и оценивать кандидатов комплексно, без необходимости программирования, учитывая множество факторов, включая личностные качества, профессиональные требования и мотивацию.

**Детальная расшифровка текста:**

**Раздел 1: Введение и контекст занятия**

* **Приветствие и проверка связи**
Здравствуйте, ребята.
	+ (Ответы студентов: Здравствуйте. Добрый день. Добрый день.)
	Как здорово, что вы пришли. Я так рад.
* **Дата, время и дисциплина**
Значит, сегодня 21 октября 2020 года.
Страшно говорить вообще, XXI век.
И пятая пара, которая с 17... с 15:35 до 17:05.
У нас второе практическое занятие в группе ПНИ-1941.
И дисциплина Управление знаниями, Управление знаниями.

**Раздел 2: Связь Управления знаниями и Управления персоналом**

* **Исторический контекст**
Ну, ребята, я вам на прошлых занятиях рассказывал, на одном, по-моему, из первых занятий, я про это говорил на лекционном, что было время, когда под управлением знаниями понимали, по сути дела, управление персоналом.
То есть это были синонимы.
* **Прерывание (иностранная речь)**
Так, сейчас я... практическое занятие.
	+ (Звучит неразборчивая речь на иностранном языке, похожем на арабский, на фоне)
	Классно.
	Это кто так может говорить так у вас, а?
* **Замечание по этикету**
Если вы там свои дела решаете, ребята, то, пожалуйста, микрофон хоть выключайте.
Вот. Я понимаю, что бывает, надо поговорить. Ну тогда как-то делайте так, чтобы не было слышно, что ли.

**Раздел 3: Система Эйдос и Профессиограммы**

* **План занятия и система Эйдос**
Значит, практическое занятие. Сейчас, секундочку.
Значит, у нас сейчас второе практическое занятие. Второе.
Так вот, почему я про это сказал? Потому, что предлагаю вам на практическом занятии начать рассматривать вопрос о том, как можно осуществлять управление персоналом реально. То есть я могу вам показать программную систему. Вы, наверное, уже так смутно догадываетесь, что за систему.
* **Проверка знакомства студентов с системой Эйдос**
И показать, как в ней осуществляется разработка профессиограмм, применение профессиограмм, как какие существуют алгоритмы назначения персонала методом коммивояжера, который я обобщил этот метод, адаптировал его для системы Эйдос. Значит, почему? Потому что в классическом варианте он такой очень обобщенный, не локализован, не предназначен для решения вот этой конкретной задачи. Значит, я это сделал, адаптировал для решения конкретной задачи. Вот, и могу вам про это рассказать.
Значит, ребята, пожалуйста, сейчас в чате отметьте мне... Да, чем отличается практическое занятие от лекционного? Ну, на лекционном тоже я радуюсь, когда мне вопросы задают. Я, меня это не раздражает, а наоборот, это меня радует. Потому что это, во-первых, означает, что вы тут есть, и во-вторых, что вас это что-то там заинтересовало из того, что я рассказываю. А на практическом занятии вы просто должны общаться. То есть вы имеете полное право, и стесняться не нужно, можете задавать вопросы по существу.
И сейчас я с вами советуюсь. Значит, во-первых, поставьте в чате плюсики те из вас, кто был на каких-нибудь занятиях в прошлый период, прошлые годы, там даже, прошлые семестры, прошлые годы, где я бы объяснял систему Эйдос вам, показывал систему Эйдос. Кто с ней знаком?
Вот.
	+ (Ответ студента: Знакомы с ней.)
	То есть вы все, в общем-то, слышали, что это такое. Поэтому я не буду вам это ещё раз рассказывать. Вот я сейчас именно для этого. Дело в том, что магистранты...
	А те, кто не знаком, пишите: не знаком. Или минусик ставьте там.
	Вот. Ещё есть вариант такой: а что такое система Эйдос? Вот. Знаком, не знаком, и что такое система Эйдос. Значит, ну тоже это означает, что не знаком. Ну я вам могу сказать, что не так уж многие из вас знакомы. Раз, два, три, четыре, пять, шесть, семь. Семь человек. А присутствует у нас 13 человек. А остальные что? Не могут поставить минусики или что? Или уже они соединились, но уже где-то там на кухне чай пьют, да? Как понимать?
	То есть, э-э, раз, два, три, четыре, пять, шесть, семь, восемь отметились, что знакомы, один, что не знаком, девятый. А ещё пять человек вообще ничего не написали, ни первый, ни второй вариант. Ну значит, их там, наверное, и нет уже.
	Вот. Значит, э-э... То есть вы имеете об этом представление.
* **Введение в понятие "Профессиограмма"**
Теперь давайте тогда решим такую лабораторную работу в системе Эйдос, которая, э-э, как бы, скажем так, похожа на решение задачи управления персоналом. Но прежде всего, я хочу вам рассказать в двух словах о том, что это за задача, как она может решаться.
Значит, э-э... есть штатно-должностное расписание. Вот. Ну, в армии называют ШДС, штатно-должностной список. Я когда-то был командиром батареи ПВО страны в семьдесят девятом-восемьдесят первом годах, и вот эти ШДС заполнял. Вписывал туда лейтенантов, там, сержантов, то есть весь этот личный состав, рядовой, сержантский, лейтенантский, прапорщиков, всех туда вписывал, переписывал. У меня было много такой работы вот с бумагами в армии.
Так вот, м-м, ну, я не знаю. В общем, короче, было много такой работы. И э-э, сейчас есть просто штатное расписание в организациях. То есть, если мы возьмём любую организацию, абсолютно любую, и пойдём в бухгалтерию, в расчётный отдел, в плановый отдел, то там есть штатное расписание. В этом штатном расписании есть структура подразделений, и в каждом подразделении перечислены сотрудники с их должностями. И у каждого сотрудника есть э-э табельный номер. То есть это индивидуальный номер в этой организации. Иногда возникают проблемы с этим. Я предлагаю использовать вместо табельного номера ИНН, например. Тогда все проблемы снимаются сразу. То есть вообще можно штатное расписание сделать на всю Россию, например. И никакой не будет, никаких конфликтов не произойдёт. Даже если будет стопроцентная однофамильство, ну то есть будет совпадать фамилия, имя, отчество, всё равно это будут разные люди, потому что разные ИНН у них.
Вот. И в чём заключается задача управления персоналом? Какие задачи существуют там? Ну, первое, нужно для кандидатов, для кандидатов определить, насколько они подходят для работы на той или иной должности, прописанной в штатном расписании. Это вопрос совершенно конкретный. Вот есть у нас человек какой-то, он хочет быть там, ну, менеджером торгового зала, скажем, в торговой сети. И мы должны понять, у него есть для этого основания, чтобы хотеть это или нет.
Значит, что для этого необходимо? Для этого необходимо определённые характеристики иметь. Эти характеристики связаны и с возрастом, и с полом, и образованием, и определёнными внешними данными, имиджем. И э-э, значит, с определёнными личностными качествами. Эти личностные качества, ну, могут быть, скажем так, в основном это психологические свойства личности.
Вот. То есть вопрос возникает такой: а у него это всё есть у этого человека? И выясняется, что что-то есть, чего-то нет. Возникает вопрос: а насколько он вообще похож, послушайте внимательно постановку задачи, насколько этот данный конкретный человек похож на тех, кто хорошо работает на этой должности в данной организации, в данной торговой сети, в данном супермаркете, вот, где торгуют электронной техникой, зал определённый. Вот он вообще похож на тех, кто хорошо работает в этом месте на этой должности?
* **Задача распознавания образов**
Это задача распознавания образов. То есть мы должны, э-э, чтобы на этот вопрос ответить, мы должны создать обобщённые образы по каждой должности, которая есть в штатном расписании, мы должны создать образы обобщённые на основе ряда примеров, кто хорошо работает на этой должности, кто плохо работает на этой должности, а кто вообще не работает. Ну это я подшутил так. Это шутка. Вы должны смеяться: ха-ха-ха-ха-ха, если смешно. Вот. Представьте себе. Значит, у вас три, по крайней мере, категории: подходит, не подходит и не поймёшь. Подходит, не подходит. Но если не поймёшь, то уж явно не подходит, понимаете? То есть тоже, принимать надо тех, кто подходит, правильно? Вот. Ну, можно даже два варианта оставить: подходит, не подходит, например. Ну, можно и третий добавить, промежуточный.
Значит, мы должны создать эти обобщённые образы. Эти обобщённые образы должны включать в себя характеристики тех э-э соискателей должности этой, претендентов, которые э-э связаны и с их э-э социальным статусом, образованием, имиджем, вот, и с их личностными свойствами, психологическими.
* **Профессиограмма: определение и содержание**
Мы должны ввести эту информацию потом в систему о кандидате конкретном. И система должна сравнить, насколько он, данный кандидат, похож и не похож на обобщённые образы э-э тех э-э, ну, обобщённые образы классов или классы э-э сотрудников, которые хорошо работают на тех или иных должностях. И желательно, чтобы этот кандидат, если он претендует на определённую должность, ну, скажем, там, менеджер торгового зала электроника, да? Ну, компьютеры, телефоны, допустим, там, конкретно, можно сказать, компьютерная оргтехника, например. Вот. И туда же мобильные телефоны, там обычно рядышком. И вот, э-э, спрашивается, он похож на тех, кто хорошо работает в этом торговом зале на этой должности менеджера торгового зала или нет? Это задача распознавания образов. То есть у нас созданы уже образы, кто хорошо, кто плохо работает по тем или иным должностям. Есть конкретный кандидат, который описан своими признаками, и мы определяем сходство данного конкретного кандидата с теми или иными категориями.
При этом, дальше слушайте внимательно, я ввожу новую терминологию, возможно, для вас, я не знаю, знаете вы об этом или нет. По вашим фамилиям не поймёшь тут, что вы знаете. Вот. Но если вы были на моих занятиях по системе Эйдос, то, может быть, даже и знаете. Значит, э-э, я хочу сказать о том, что есть такое понятие профессиограмма. Профессиограмма. Что такое профессиограмма? Профессиограмма - это э-э перечень свойств, э-э которыми с необходимостью должен обладать кандидат, чтобы соответствовать требованиям некоторой должности. Ну то есть это требования к кандидатам. Что там, каким требованиям он должен удовлетворять. Вот это вот и есть профессиограмма.
Есть суженное понимание профессиограммы, которое обычно исходит от психологов. Психологи говорят так, что это перечень личностных свойств, которыми должен обладать кандидат, э-э, если он претендует на определённую должность. Вот. А я говорю, что кроме личностных свойств, ещё есть, иногда имеются в виду свойства личности, психологических свойств. Ещё должны быть э-э свойства такие, как социальный статус. Ну, во-первых, там возраст, пол, э-э, национальность, может быть, не знаю. И э-э, то есть как можно больше информации надо иметь об этом кандидате. И в классах тоже она должна быть отражена. И э-э, обязательно должно быть отражено образование, социальный статус. Под этим понимается э-э происхождение. То есть кто родители? Вот. Крестьяне, рабочие, служащие, служащие государственные служащие, служащие армии. Кто они там у него? Вот. Или там просто директор завода. Понятно, да? Или директор там института какого-нибудь. То есть такая информация должна быть. И должна быть информация о личностных свойствах. Вот. То есть это вот расширенное понятие профессиограммы.

**Раздел 4: Психологическое тестирование в управлении персоналом: Типы, проблемы и адаптация**

* **Типы тестов и их назначение**
И э-э ещё должна быть информация о том, послушайте дальше внимательно, на что претендует данный кандидат? На какую зарплату он претендует? На какую должность, на какую зарплату? Или, может быть, не зарплату, а оплату труда. Вот так, может быть, надо сказать. На какую оплату труда он претендует?
И вот представьте себе, у нас возникает такая ситуация. Сейчас я вам опишу такую ситуацию. Скажем так, она абстрактная, но, в принципе, реально тоже может наблюдаться. Вот у нас есть два кандидата. Один подходит на какую-то должность с точки зрения его сравнения с профессиограммой на 95%, а другой на 87% подходит. Который на 95% подходит, хочет, чтобы у него была зарплата 300.000 в месяц. А который на 87% подходит, хочет, чтобы у него была не ниже 100.000 зарплата.
И вот менеджер по персоналу приходит к директору и говорит: "Вот что делать? Я не знаю. Вот этот вот вроде подходит больше по нашим данным, но просит он вообще-то, ну, как у вас хочет зарплату, понимаете? Вот у вашего зама. Вот. А другой он так в разумных пределах, но примерно просит такую, примерно такую зарплату, какую и имеют эти сотрудники. Но он подходит меньше, понимаете, по своим характеристикам. Вот что нам делать?"
И эту задачу надо решать. Вот. Насколько этот больше подходит, насколько меньше, насколько этот больше просит, насколько меньше. А у нас вообще нету фонда оплаты труда, вообще отсутствует. То есть у нас нету 100.000, у нас там 30.000 только есть. Ну я так подшучиваю немножко. Это какие раки лучше? Вот эти большие вот вчера или вот эти маленькие, дешёвые сегодня? Ну, конечно, лучше большие, но это они вчера, понимаете, их уже нету. Вот. То есть это вот ситуация, она возникает, что как в этих условиях принимать решение? И вот мы должны найти способ принятия решения, обоснованный способ, убедительный в этой ситуации.
И интересный вопрос: а как мы определим, какие личностные свойства у этого кандидата на должность? Как вы думаете, как это можно сделать?
	+ (Ответ студента: Ну, наверное, какая-то анкета есть?)
	Значит, есть книжки такие, в которых описаны психологические тесты, профессиональные тесты. Значит, психологи считают, ну, есть книжки, где описаны ключи тестов. Ну, допустим, опросник Кеттелла, действительно, там вопросы, надо отвечать на эти вопросы, да, нет, там, или выбирать варианты. Или там бывают иногда картинки какие-то, надо выбирать варианты в картинках. Вот. Вот эти вопросы и картинки называются стимульный материал. В качестве стимульного материала могут быть даже фотографии каких-то товаров: суши там, роллы или там какая-то косметика или, скажем, э-э, что там, как это называется общим словом, ювелирная продукция, то есть кольца, серьги, браслетики, э-э, перстни и тому подобное. Поняли, да? И вот это всё, так сказать, берём мы каталог этой продукции и э-э описываем респондента, его социальным статусом, возрастом, э-э прикидом вот этим вот, как он выглядит, имиджем. И э-э спрашиваем: "Что вам больше всего нравится? Вот если бы у вас была возможность, возможность, что бы вы купили? Вот что бы вы, что вот вам понравилось, и вы бы хотели это иметь?" Он говорит: "Вот это, вот это мне понравилось, вот это и вот это". А если учесть, что у вас ограничения есть на ваши возможности финансовые, тогда что вы хотели бы вот в пределах этих возможностей? И он покажет тогда другие э-э кольца. Иногда бывает, совпадает, что то, что он хочет, это он и может купить. А что вы реально купите? А реально я куплю вот это. Вот. Ну, то есть вот все эти варианты ответов и со всей информацией о респонденте позволяют потом адресно организовать рекламу на именно покупателей такой категории, похожих вот на того, который вот э-э имеет такие предпочтения. Мы можем сказать, что люди, которые имеют такие предпочтения, они относятся к таким-то, таким-то категориям. А эти такие-то, такие-то категории, они получают информацию из таких-то, таких-то источников. Ну, такие-то сайты, такие-то программы по телевизору, такое-то время они идут. И вы, значит, можете адресно уже эту рекламу расположить таким образом, чтобы именно на нужную аудиторию она сработала.
	Вот. Так вот, конечно, вы совершенно правы, что есть тесты. Но с тестами есть проблема, ребята. Значит, если тест опубликован, то считается, что пользоваться им нельзя. Почему? А потому что вот, допустим, у нас будет, я знаю, что я хочу устроиться вот в эту фирму, и знаю, что там тест-опросник Кеттелла используется. А есть, ребята, тесты трёх видов. Вот сейчас вот, пожалуйста, послушайте. Первый вид тестов, он э-э определяет, какие у вас э-э генетически обусловленные психологические свойства. То есть это ваш тип личности, э-э тип нервной системы: флегматик вы, холерик, сангвиник или меланхолик. Это определяется генетически. И в течение всей жизни не меняется. То есть если вы были, скажем, флегматиком, когда вам было 5 лет, то вы будете флегматиком, когда вам будет 70 лет, понимаете? То есть ничего не изменится в этом плане, потому что это обусловлено генетически.
	Значит, есть э-э известный опросник, называется 16PF опросник Кеттелла, который э-э выявляет генетически обусловленные свойства личности, психологические, психологические, генетически обусловленные свойства личности. То есть если провести опрос по тесту Кеттелла в 14 лет, потом в 30 лет, там, а потом в 60 лет, то будут одинаковые результаты, которые с очень высокой степенью точности совпадут. Практически они не изменяются.
	Есть тесты, которые отслеживают э-э динамику социального статуса и реализацию, самореализацию, уровень самореализации людей. Ну, как вы, наверное, догадываетесь, если вы чуть-чуть слышали немножко про это, даже вот и я вам на первых лекциях говорил, есть такой учёный, э-э Абрахам Маслоу. Слышали, да? Вот. И он предложил самоактуализационный тест. САТ называется, самоактуализационный тест. Этот тест, он включает в себя возможности, обеспечивает возможность определения э-э тех свойств личности, которые зависят от биографии, от биографии. От того, учились вы или нет, ушёл от вас отец или нет, где вы учились, сколько учились, чему учились, э-э, были ли у вас какие-то проблемы с законом, э-э, были ли у вас какие-то, э-э, то есть сами вы нарушали закон или нет? Были ли вы э-э субъектом, когда кто-то нарушал закон, э-э, оказывая на вас незаконное воздействие? И тому подобное. Там очень много разных есть аспектов. Э-э, какие у вас хобби? Удалось ли вам реализовать ваши скрытые устремления? Или социальная среда не позволила это сделать? То есть, допустим, вы вот э-э любите рисовать, а работаете трактористом. Ну это так по мужчине я говорю. Или, допустим, вы очень любите писать стихи, а работаете бухгалтером, потому что у вас такое образование. И пишете стихи. И эти стихи у вас уже целая куча тетрадочек. Значит, э-э, вы показали их какой-то своей знакомой или знакомому. Он говорит: "Ты слушай, прекрасные стихи. Возьми их, опубликуй". А я вам скажу, что я случай у меня был один. Я гулял с семьёй на Солнечном острове на Кубани. К нам подошёл бомж, причём такого довольно пожилого возраста, лет под 70, беззубый и какой-то он такой немножко вроде бы как не пьяненький, и одет он очень плохо. Ну, в общем, такой вот э-э человек совершенно нищасный, маленького роста. То есть он мне по плечо, то есть я не гигант, но так нормального роста, а он вообще по плечо мне. Щупленький такой. И говорит: "Э-э, дайте мне рубль". А рубль - это было прилично, там тогда давали 20 коп. в то время. Вот, когда просят. И э-э потом говорит: "Я вот, я отработаю, я отработаю". Я думаю, не дай бог, он отработает. Я вот даже трудно представить себе, как он будет отрабатывать, понимаете? Даже это как-то страшно себе представить, что он сейчас начнёт отрабатывать. Я думаю, да не дай бог он. "Нет, вы вот не переживайте, я стихи вам прочитаю. Я вам свои стихи прочитаю". Я думаю, ну стихи-то ещё ладно. Э-э. И он стал читать стихи. Ребята, значит, я расплакался, понимаете? Вот я сейчас рассказываю, даже мне просто больно про это рассказывать. Очень хорошие стихи, великолепные, понимаете? Очень хорошие, талантливые стихи, умные, с чувством, прекрасно по форме. Мне так его жалко стало, я не знаю, просто вообще, просто какой-то кошмар. То есть талантливый человек. Вот я вот могу на 100% совершенно уверен, очень талантливый человек. Бомж, понимаете? Никому не нужный, абсолютно, жрать нечего, жить негде. Вообще какой-то кошмар. Мне так его было жалко. Ну, мы дали там ему этот рубль. Вот. Э-э, ну, не знаю. Там там стояло потом много людей вокруг, когда он стал стихи читать. И ему все тоже ему дали. Вот. То есть я хочу о чём сказать? Что бывают люди не могут самореализоваться. Да, это ужасно. Я очень расстроился. Значит, но человек вот, что интересно, он был не был такой несчастный, понимаете? Он как-то радостно ему всё было, красиво, интересно ему всё было. То есть у него вот в этих стихах и в его поведении не было ничего такого трагического, понимаете? Вот он нормально совершенно это всё. А мне это было ужасно видеть вообще. Вот. И вот, короче говоря, я хочу что сказать? Что есть люди, которые не смогли себя реализовать. Они э-э, то есть есть очень умные люди, очень талантливые. Их много таких людей, понимаете? То есть э-э больше, чем мы думаем. И вот они никому не нужны, им некуда девать вот эти свои таланты, понимаете? Вот. И вот он оказался никому не нужным. Он не смог ни книжки никакой не опубликовать, ничего. Сейчас э-э возможности увеличились. Сейчас есть интернет. Можно выйти на сайт. Тогда не было ничего этого. Можно выйти на сайт, э-э, где, скажем, эти вот размещают э-э участники этого сайта, размещают посетители свои какие-то произведения: и стихи, и музыку, э-э, и какие-то там, может быть, прозаические произведения. То есть сейчас это не проблема никакая это найти, разместить. И станет известным это. Люди заметят, если, значит, это что-то стоящее, интересное, заметят. Появятся у тебя там посетители, почитатели там. Во всяком случае, оно не пропадёт. А я его спросил: "А у вас это записано эти стихи?" Он говорит: "Нет. Вот это вот записал я там 5 лет назад. А вот это вот не записано. Я его вчера там, значит, сочинил там". И потом он чуть было готов вот прямо вот сейчас вот импровизировать, понимаете? То есть он э-э стихами просто вот говорил, вот жил, как бы, для него это было не проблема. Я писал стихи, я вам признаюсь, когда вот за женой ухаживал. Ну такой, я думаю, самокритично, что не очень-то они были похожи на Пушкинские там, скажем так. Не особо. Вот мама у меня писала, да, у неё есть, были стихи прямо книжечки, тетрадочки. Вот. Но некоторые так более-менее получались. Так вот мне, чтобы писать стихи, мне нужно было спокойно, значит, некоторое время там минут 5-10 посидеть, так вот углубиться. И я их не писал вот так вот, чтобы вот сидеть вот и писать вот по строчкам. Вот у меня этого не было никогда. Я вот не понимаю, как вот можно сидеть и писать по строчкам стихи. У меня целиком они возникали в сознании, сразу всё целиком. Прямо вот этими строфами, понимаете? Вот. Ну я могу вам сказать одни. И снова волна, золотое руно, э-э, сейчас, секундочку, это было давно. Вот. Значит, и статья. Ну давно. Ох ты, господи. Ладно, прочитаю и всё. И снова волна, золотое руно ложится, страдая на самое дно. Потоки сансары, вечной реки проносят, вращая жизни пески. Песчинки пустые смывают водой. В руне остаётся песок золотой. К свету поднимется утром руно. Сокровищем мира стало оно. Девяносто первый год. Вот я это не писал вот так, чтобы вот взять вот и прямо вот сидеть там, выдумывать какие-то там рифмы там, вот ничего этого нету. Вот. Ну, короче говоря, э-э, к чему я клоню? К тому, что э-э, ну, во-первых, эти люди могли бы сейчас найти возможность самореализации. Я про самореализацию говорю. А тогда такой возможности не было самореализации. И они просто вот погибли, можно сказать так. О них никто, в общем-то, и не знает об этих людях, что они были, что они такое вот могли там что-то дать людям. Вот. И есть тест Маслоу, который измеряет уровень фактической самореализации человека. И этот тест э-э обеспечивает, так сказать, он позволяет измерить уровень социального успеха. Насколько человек успешен в жизни. Вот. И как это связано, значит, ну и это связано с его историей, с его биографией. И всеми вот этими событиями, которые происходили в течение его жизни. И откуда он, и кто он, и как он там, и всё вот это вот всё там это отражается.
	И третий вид тестов - это тесты э-э сиюминутной реакции человека на различные обстоятельства. Ну, например, э-э ты там пишешь, э-э отвечаешь на вопросы теста, а в это время подошли и стрельнули над ухом у тебя из пистолета, вот здесь вот, здесь вот рядышком, без глушителя. Вот. И у тебя э-э, ну, скажем так, ты немного вздрогнул. Вот. Один бы там вообще э-э, так сказать, упал бы со стула со страха, другой там вздрогнул, а третий насторожился. Ну я так описываю, какие варианты реакции. Вот. То есть один, значит, резко среагировал, другой сдержанно, а третий вообще, значит, практически так повернул голову и посмотрел, что там такое вообще происходит, понимаете? Или там насторожился, как я сказал там. Вот. Так вот, э-э, есть тест Люшера, который измеряет степень реакции на неожиданный раздражитель. И сиюминутное состояние он измеряет. То есть это как бы проба такая. Его даже называют не тест, а проба Люшера. Вот. То есть э-э проходят сначала до воздействия раздражителя, потом после воздействия раздражителя и оценивается, насколько человек э-э, скажем так, инерционен и насколько он э-э безинерционен, насколько у него регидность оценивается, то есть насколько он приторможенный, насколько он замедленно реагирует на те или иные раздражители или активно на них реагирует.
	Вот. Ну, в общем, короче говоря, все эти три теста, они позволяют получить информацию о человеке, так сказать, и генетически обусловленных его свойствах, и социально обусловленных свойствах, и о его типе нервной системы и текущем состоянии этого человека и его реактивности, так скажем так. Вот. То есть довольно полную информацию.
* **Проблемы опубликованных тестов и необходимость адаптации/локализации**
Но, поскольку тест 16PF опросник Кеттелла опубликован, а тест Айзенка, то, значит, я могу сейчас вот войти, найти его, найти ключи этого теста. А ключи теста - это э-э какие вопросы мы должны просуммировать, э-э какие ответы на какие вопросы мы должны просуммировать, чтобы получить, что у нас э-э А-фактор ярко выражен. Или А-фактор средний, или А-фактор занижен. Потом то же самое про Б-фактор и так далее. Там их 16. Понимаете? То есть я, в принципе, знаю, что мне отвечать, чтобы у меня тест показал наличие тех или иных генетически обусловленных личностных свойств, психологических. То есть уже это известно, что надо отвечать на него. Ну, значит, раз известно, тогда этот инструмент не годится для использования на практике. Вот. То есть надо разрабатывать свои какие-то инструменты. Но в простейшем варианте, я могу вам сказать, что всё-таки вот используются стандартные тесты психологические, и с помощью них выявляются личностные свойства. Где эти тесты разрабатываются, ребята? Вопрос возникает. Насколько можно верить тому, что какой-то тест измерил мой IQ, и оно получилось 160, например? А оно так и получилось, я вам скажу по секрету. Вот. И что, этому можно верить или нет? А вот, значит, я вам могу сказать, что я работал когда-то э-э в девяностых годах главным специалистом аналитического центра администрации Краснодарского края. В отделе э-э интеллектуальных технологий, тестирования населения и аналитики. Вот. И там как раз вот применялась система Эйдос, которая тогда была в то время. Вот. И нам дали тесты, ребята, э-э, ну, по своим каналам, нам таким служебным, нам передали тесты для тестирования губернаторов. Ну это было в девяносто четвёртом году. И тесты эти были разработаны в США. Американские. И наши думают, насколько наши губернаторы, руководство наше страны, думают, насколько наши губернаторы соответствуют требованиям к губернаторам. И провели тестирование губернатора нашего и других, обобщили эти результаты, получилось, что никто ничему не соответствует, там вообще полный отстой. То есть наши губернаторы не годятся по своим личностным свойствам быть губернаторами. Но так немножко так пошумели по этому поводу, а потом успокоились, потому что э-э мы это всё это обсуждали. Я высказал такую мысль, что тесты какие у нас? Американские? Да. Какого года? Десятилетней давности. Ну уже 10 лет этим тестам. А вы знаете, что в Америке за это время 10 раз уже эти тесты адаптировали? Что они каждый год э-э пересчитывают модели с учётом нового опыта работы губернаторов, новых, которых вот появились за это время. И старых, которые за это время себя как-то проявили по-различному, по-разному они себя проявляют, и получше, и похуже. Кто-то там вообще посадили кого-то там, кто-то там выгнали, кто-то там что-то там такое натворил, что там всё, уже у него никакой перспективы нет там. А кто-то неплохо работает. Ну, в общем, короче говоря, эти тесты в Америке, в США адаптируют каждый год с учётом новых данных. А у нас десятилетней давности тесты. Второе, значит, когда тестируют губернаторов в США, то там их тестируют с помощью тестов, разработанных специально для этого штата. Почему? А потому что, то есть там база вот эта, на основе которой строятся модели, она по этому штату, понимаете, собрана, за предыдущий период руководства. Почему? Потому что, значит, переезжаем мы из Калифорнии в Техас, и у нас губернатор, который был прекрасным в Калифорнии, он будет отвратительно проявлять себя в Техасе или наоборот. Или где-то там ещё какие-то там у них штаты есть, да? Вот. То есть э-э э-э эти тесты их не только адаптируют, их ещё локализуют. То есть эти вот зависимости, вот сейчас вот слушайте, вы сказали, что отвечать на какую-то анкету надо, да? Вот эта зависимость между ответами на вопросы анкеты и успешностью деятельности на этой должности, они разные в разных регионах. Даже в одной стране разные. Вот у нас, допустим, Краснодар - это южный регион, да? А мы можем взять, допустим, Мурманск. Да? А можем взять Владивосток. Вы что, думаете, там такие же зависимости, как у нас, что ли? Там всё сильно отличается. Там другая, вообще другой менталитет, другая природа, другие люди, другое другое производство, промышленность. У нас здесь помидоры выращивают, а там подводные лодки делают, понимаете? То есть там вообще-то другая специфика вообще, и люди другие, и занимаются они другой деятельностью, понимаете? И вокруг них всё по-другому совсем выглядит. И вы что, хотите, чтобы они отвечали точно так же, как наши, что ли, на эти вопросы? То есть те, кто хорошо проявляет себя там, в той деятельности, они здесь сразу в лужу сядут у нас. И наоборот, те, кто здесь неплохо себя проявляет, нормально даже, хорошо, туда их отправить, они там всё завалят, понимаете, в один момент. Потому что они вообще в этом не разбираются. Ни в регионе, ни в людях, ни в технологиях, которые там применяются и определяют успешность региона. Короче говоря, то же самое не только у нас, это вообще во всём мире то же самое. Это что значит? Что наши вот, когда наши губернаторы дали плохие результаты по американским тестам устаревшим, то можно какой вывод сделать из этого? Что 10 лет назад они были бы были бы плохими губернаторами в США. Вот такой вывод можно сделать. Они не похожи на хороших губернаторов, которые были 10 лет назад в США, понимаете, вот в тех и тех штатах. Да, не похожи. Ну и что? Это нормально абсолютно, что они не похожи. А если я вам скажу больше того, если взять этого американского хорошего, хорошего американского губернатора и привезти его в Краснодарский край, то он через неделю повесится, понимаете, там. Ну я так грубо говорю. Почему? А потому что здесь для него условия абсолютно будут другие. И его вот эти качества личные, которые там его э-э вынесли на поверхность, так сказать, этого бомонда, да, этой элиты политической, они здесь его потопят эти качества, понимаете? То есть он здесь не сможет себя проявить. У нас здесь совершенно другие реалии. Он с ними абсолютно не знаком с этими реалиями. Он начнёт там что-то там строить кого-то, его там, ну, в общем, короче, слушаться не будут. Вот и всё. Значит, э-э, как он сможет здесь проявиться? Да никак он себя не проявит. То есть наши не подходят туда, а их не подходят сюда. Поэтому особенно расстраиваться не стоит. Но из этого можно сделать такой вывод, что если мы берём какие-то тесты, которые уже где-то кем-то разработаны, то как минимум две вещи надо с ними сделать, две вещи: адаптировать их к нашему времени и локализовать к нашим реалиям. Адаптировать и локализовать. Это абсолютно необходимо. Если мы э-э, ну я скажу так, ведь тест - это измерительный инструмент. Он измеряет личностные свойства. Так вот этот измерительный инструмент, он теряет адекватность, становится непригодным, когда он длительное время валяется где-то, его не применяют, или когда его применяют, но в другой стране. Или даже в одной и той же стране, но слишком далеко друг от друга. Там же много разных регионов в этой стране, если она большая. И эти регионы, они могут отличаться друг от друга больше, чем другие страны отличаются друг от друга. Вот. Ну я могу сказать так, что вот, скажем, европейские страны, которые рядом граничат друг с другом, они могут меньше отличаться, чем, скажем, северный и южный регионы России или западные и восточные. Они могут меньше отличаться. Потому что у нас очень большое многообразие, много народов, много зон различных климатических и так далее, и так далее. Образ деятельности разный. Чем они занимаются. Поэтому измерительный инструмент для выявления личностных свойств нужно адаптировать и локализовать. Значит, но вопрос возникает такой: а если этого не сделать, тогда что? Тогда, слушайте дальше внимательно. Я так думаю, что можно и пользоваться всё равно. Почему? Он будет давать какие-то систематические погрешности этот тест. Он будет нам сообщать, что там такие-то, такие-то параметры психологические. Значит, в это верить нельзя. То есть на самом деле, я думаю, они не такие эти параметры, потому что тест не адаптирован, не локализован. Но смещение будет в одну сторону. Ну, примерно, как вот если вы стреляете из автомата в мишень и целитесь в десяточку, и именно вот навели в десяточку через снайперский прицел в десяточку, стрельнули, а оно у вас попало на час. Там где вот 13 часов, там час дня. Понимаете? Ещё раз прицелились, опять опять попало на час, прямо вот в ту же самую дырочку практически. Ну значит, сбит прицел, понимаете? То есть надо просто его э-э настроить. Вот. Взять его, ну я так грубо вам скажу, э-э поставить его в струбцину этот автомат и прицел навести туда, в то место, куда попадают эти пули. Всё. После этого, куда вы прицелитесь, туда они будут попадать. Всего лишь-то, понимаете? То есть нужно его настроить. Это вот то же самое про тесты я вам говорю. А если этого не сделать, ну тогда не нужно думать, ребята, что если она покажет вам Б-фактор ярко выраженный по 16PF опроснику Кеттелла, не нужно думать, что он так вот и есть ярко выраженный, понимаете? Но э-э эту информацию искажённую можно использовать для наших целей точно так же, как и не искажённую. Только мы не сможем правильно интерпретировать результаты, не сможем объяснить, почему этот человек лучше работает или хуже на той или иной должности. Вот. Объяснить с точки зрения психологии мы этого не сможем. Но использовать эту информацию сможем.

**Раздел 6: Итог**

* **Возможности системы Эйдос**
Таким образом, у нас вырисовывается такая система. Значит, мы задаём э-э кандидатам некие некий стимульный материал, составляющий, представляющий собой тесты психологические, измерительные психологические инструменты. Вот. И выявляем их личностные свойства с той или иной погрешностью. Вот. А потом берём и строим модель, как связаны ответы на вопросы с личностными свойствами. После этого мы эти тесты можем вообще выкинуть, то есть они нам становятся уже больше не нужны, потому что в системе Эйдос они уже туда реализованы.
Значит, теперь я вам сейчас покажу статьи, где описано, как строятся э-э без программирования моделирующие системы. Вот без программирования. Вот без программирования. Сейчас я попробую вам в этот чат отправить некоторые ссылочки. Вот. То есть что это значит, вот то, что я сейчас вам рассказываю? Что система Эйдос является инструментом, позволяющим реализовать психологические тесты без программирования и профессиональные. То есть просто мы берём ключи этих тестов и используем. Либо мы можем просто их использовать эти тесты, получить результаты определённые, а потом эти результаты ввести в систему Эйдос, и она вам свяжет ответы на вопросы и с наличием тех или иных психологических свойств или выраженностью тех или иных психологических свойств. То есть фактически это означает, что мы реализуем в системе Эйдос эти тесты. То есть она после этого будет работать так, как эти системы тестирования, которые кем-то где-то когда-то разработаны. Таким образом, мы получаем первый слой нейронной сети: реакция на стимульный материал, в простейшем варианте это ответы на вопросы, и те или иные личностные свойства у респондентов, кандидатов на те или иные должности. Второй слой нейронной сети, в чём заключается? В том, что мы берём эти личностные свойства конкретные разных э-э кандидатов, соискателей должностей или мы можем назвать их респондентами, это традиционный термин в психологии, политологии и педагогике. Вот. И связать наличие тех или иных личностных свойств, и также не только личностных, а вот я сказал, помните, свойств социального статуса, э-э, свойств просто конкретного человека, связанных с его имиджем, полом, образованием, вот такие вот вещи, которые пишутся там в отделах кадров обычно, там эта информация есть. И, может быть, даже из прав взять какую-то информацию, где родился, там, фамилия, имя, отчество, вот такое вот. И э-э всё это увязать, все его личностные свойства психологические, и всю информацию, которая о нём известна, увязать с его успешностью деятельности на той или иной должности, которая фактически подтверждается. Или неуспешностью. Значит, откуда эту информацию можно брать? Берём мы какую-то фирму, для которой строим, хотим разработать э-э для службы персонала э-э эту методику. Вот. И в этой фирме э-э проводим сначала психологическое тестирование, сотрудники службы персонала проводят психологическое тестирование персонала. И сообщают нам эту информацию, делают экселевскую форму, в которой строчки - это сотрудники фирмы, а колонки - это те или иные личностные свойства, и в ячейках степень их выраженности. Ну, допустим, там Б-фактор, тот же самый, высокий, средний, низкий. Понятно, да? И вот так вот по всем свойствам, и генетически обусловленным, и обусловленным социально обусловленным, и связанным именно с моментом тестирования. Вот, связанное, то есть реакция на сиюминутный раздражитель, резкий раздражитель, происходящий в процессе тестирования. Вот. И это его, всё это записывается, эта вся информация в строчечках. И потом отдаётся руководителю такого уровня, который может, имеет право принимать решение о приёме такого этих сотрудников по этим должностям или их увольнении. И этот руководитель пишет там, как он оценивает этого сотрудника. Как он работает? Плохо, удовлетворительно или хорошо? Вот так примерно. И каждый уровень руководителя оценивает тех сотрудников, которого он имеет право принимать на работу и увольнять. Ну, скажем, директор оценивает заместителей своих, начальника планово-экономического отдела, главного бухгалтера и замов там по производству там, ещё там по каким-то направлениям, по маркетингу там, по внешнеторговой деятельности. Вот. А вот эти замы оценивают уже своих сотрудников, руководителей подразделений. А руководители подразделений оценивают уже персонал. Ну и бывает, что начиная с какого-то уровня, э-э, ну, допустим, начальник отдела, уже не имеет права принимать решение о приёме и увольнении. Тогда он никого не оценивает, значит. Оценивают те, кто имеет право. Это критерий. Вот. И таким образом мы получаем таблицу, в которой уже описаны эти респонденты, их свойствами личностными, психологическими, а также их характеристиками, связанными с социальным статусом, имиджем и всем прочим: образованием, возрастом, полом, там и тому подобное, национальностью, вот такие вот данные, которые в отделе кадров. Вот. Вся эта информация вносится в систему, похожую на систему Эйдос или просто в систему Эйдос. Она строит нам модель второго слоя нейронной сети, которая увязывает все свойства личности и то, что я сейчас перечислил, с успешностью деятельности на той или иной должности. После этого мы можем взять э-э соискателя любого, который там в отделе персонала, в службе персонала нарисовался, и протестировать его с помощью тех тестов, которые дают личностные свойства, внести это в систему и узнать, как он будет работать на той или иной должности. Но вернее, мы можем узнать не то, как он будет работать, а мы можем узнать, насколько он похож на тех, кто хорошо или плохо работает на той или иной должности. Ну я могу сказать, что если он похож на тех, кто очень хорошо работает на определённой должности, то есть очень большая вероятность и надежда на то, что он тоже будет хорошо работать на этой должности. Понятно, да, вот такая гипотеза у нас. Эта гипотеза, она подтверждается, что так оно и есть обычно. В результате у нас получается методика, э-э, которая позволяет нам определить и степень его соответствия. То есть у нас есть профессиограммы, то есть это списки того, списки личностных свойств с их степенью э-э, скажем так, характерности для успешности, неуспешности работы на той или иной должности. Вот это и есть профессиограммы. Я, ребята, много лет был председателем Госкомиссии в КГУ. А сейчас вот не буду, потому что я там на работу устроился туда. И вот на этих комиссиях различные были госэкзамены, защиты дипломных. И были дипломные и госэкзамены были такие, где возникали вопросы, связанные с тем, что мы сейчас обсуждаем. И вот, допустим, возникал вопрос о профессиограммах, требованиях к сотрудникам, которые претендуют на ту или иную должность. Я спрашиваю у этого студента, который отвечает на вопросы, то есть отвечает на билет. Отвечает неплохо вроде бы так, более-менее. Ну им там почти всем пятёрки ставят там. Ну, в общем, по зачётке ставят. Вот. А я его спрашиваю: "Откуда вот эти требования взялись?" Откуда вы знаете, какие должны быть свойства у тех, кого вы принимаете на работу? Откуда эти требования? Ответ замечательный. Из-за чего я сейчас про это и рассказываю, из-за этого ответа. Отвечает девочка, значит, таким образом: "Эти требования нам прислали из Москвы". То есть нам профессиограммы прислали из Москвы. Я тогда говорю: "А в Москве откуда они взялись эти профессиограммы?" И это ставит их в тупик. Обычно, ну, могут так сказать: "Сели там руководители, подумали и решили, что хорошо бы, чтобы этот человек был не очень старый, хорошо бы, чтобы он имел хорошее образование, хорошо, чтобы он имел бы опыт работы". И мы всё это написали в это вот требования. А вдруг эти вот э-э члены э-э этой комиссии, которая это формировала эту профессиограмму, вдруг они ошибаются? Вот подтверждается ли то, что они там написали на практике? Действительно ли сотрудники, которые удовлетворяют этим требованиям, хорошо работают? Ну было бы неплохо, конечно, чтобы все были молодые, красивые, здоровые, хорошо образованные и так далее. Чтобы владели двумя языками, как минимум, а то и тремя. Хорошо бы. Но фактически это так или нет? Вот сейчас вот берём фирму, исследуем, оказывается, далеко не так. Вообще далеко не так совсем. Понимаете? То есть оказывается, на самом деле хорошо работают совсем не такие люди, каких придумали себе эти вот э-э специалисты, которые разрабатывали профессиограммы. А совершенно обычные реальные люди, имеющие свои реальные плюсы и минусы, какие-то особенности. Вот они как-то и работают лучше или хуже. И мы можем узнать, какие особенности этих людей связаны с тем, что они работают лучше на той или иной должности, какие с тем, что они работают хуже. Я вам могу привести пример. Значит, сейчас я вам приведу пример, книжку одну. Значит, есть книжка такая, смотрите, ребята. Значит, называется она Автоматизированная система когнитивного анализа и система Эйдос в правоохранительной сфере. И кто здесь у нас авторы? Посмотрите, ребята. Авторы. Полковник Лаптев, автор, доцент, кандидат технических наук. Полковник Мелитухов, доктор юридических наук, профессор. Я. Полковник Третьяк, кандидат психологических наук, доцент. Майор Наприев, кандидат психологических наук, но не доцент. Ну, я когда про это показываю эту книжку, то я не могу удержаться от шутки такой. Все спрашивают: "А почему вы не в форме?" Ребята, это всё из-за того, что у меня природная скромность есть. Поэтому я не в форме. Ладно, значит. Теперь э-э смотрим мы на эту книжку. Ну там есть и PDF-файлы, и всё. Значит, эта книжка, ребята, она включает в себя несколько кандидатских диссертаций. Вот. И работы, которые тоже могли бы быть кандидатскими диссертациями, если бы это было необходимо. То есть они проведены на таком уровне, как вот, то есть это примерно три кандидатских диссертации, вот эта книжка. Примерно. И мы здесь вот видим, где-то тут было написано, что, видите, защитились с использованием этих технологий, защитились, то есть свои работы провели научные, э-э, и потом эти работы стали диссертациями. Пять докторов экономических наук, два доктора технических, один доктор биологических, четыре кандидата психологических наук. Вот здесь вот два из них есть соавтора этой книжки - это полковник Третьяк и майор Наприев. Один кандидат технических наук, а ещё есть два кандидата психологических наук, которые здесь отсутствуют в этой книжке. Вот. И кандидат технических наук один, кандидат экономических, кандидат медицинских наук. Понятно, да? Так вот, э-э, почему я эту книжку показал? Потому что мы провели исследование в юридическом институте МВД Российской Федерации. Ну, он называется, тогда, когда мы проводили исследование, он назывался Академия МВД. Потом его переименовали. И выяснилось, какие личностные свойства э-э слушателей или учащихся ещё, ну, их, ну, в общем, студентов, можно сказать, их. Но их там по-другому называют, но студентов. Вот. Э-э, играют основную роль в том, чтобы эти студенты потом в течение э-э периода 2 года работали по должности и были на хорошем счету. То есть мы провели такое исследование. То есть сначала мы их протестировали всех, узнали, как они учатся, связали их личностные свойства с успешностью обучения по различным дисциплинам. А потом связали э-э успешность обучения по различным дисциплинам и личностные свойства с тем, э-э, служат ли они по полученной специальности в структурах э-э МВД и на каком они счету, на хорошем или не очень? Или собираются ли они увольняться, или уже уволились? Понятно, да? У нас получилось очень хорошее совпадение. У нас э-э получилось, что те люди, по которым мы прогнозировали, что они не будут служить, что они уволятся, они так и уволились действительно. Ну, в общем, всё у нас совпало с очень высокой степенью достоверности. Э-э, я вам раскрою небольшой секрет. Но это не секрет, это такой секрет Полишинеля, такой секрет, который так все знают. Это в этой же книжке тоже, в частности, об этом написано. Оказалось, что успеваемость зависит в основном не от того, насколько человек умный, насколько у него там IQ высокий. Казалось бы, чем выше IQ, тем, значит, выше должна быть успеваемость. Однако это оказался не самый главный критерий, э-э, не самое главное личностное свойство, которое обуславливает высокую успеваемость. Ну я могу вам такую задать загадку или такой пример привести, скажем так. Вот есть, допустим, э-э, два бегуна. Один бегун бегает очень быстро. Ну, там, чемпион, допустим, по спринту, по спринту. И, а другой бежит к финишу, ребята. Вот такая вот, такая вот загадка. Кто быстрее прибежит к финишу? Вопрос. Тот, кто быстрее бегает, или тот, кто прибежит к финишу? Или или тот, кто бежит к финишу? А тот, кто быстрее бегает, он вообще-то бежит не к финишу, вы поняли, да, это? Ну кто быстрее прибежит к финишу?
	+ (Ответ студента: Кто бежит к финишу?)
	Ну даже если он просто идёт к финишу, он быстрее придёт, чем тот, кто бежит очень быстро, но не к финишу, понимаете? Он когда бежит очень быстро не к финишу, он от него удаляется, понимаете? Он к нему не приходит вообще. Вот это, что я сейчас вам э-э рассказываю, это называется мотивация. У нас оказалось, по нашим результатам исследования, что мотивация играет основную роль в успешности обучения и службы. То есть это что значит? Что есть э-э очень умные, талантливые курсанты. Вот их курсантами называют. А есть э-э средние, ну, обычные люди, понимаете, не такие вот выдающиеся у них там способности интеллектуальные, там, и память, там, и всё прочее. Ну то есть они, есть талантливые, прямо вот действительно люди, которые вот просто здорово схватывают всё, всё понимают хорошо. А есть просто обычные люди, средние. Так вот если эти средние люди э-э совершенно с обычным уровнем способностей э-э очень хорошо мотивированы, вот у них есть, допустим, дедушка и бабушка, там родители, которые нуждаются в помощи. У них есть семья и ребёнок. Им нужно получить квартиру. Ну я так прозаически вообще говорю. И жить, понимаете, просто, и поддерживать своих близких. То есть им это всё нужно вот, нужно просто в жизни им, такая ситуация, что им это нужно. Вот здесь работать. Вообще работать просто. Вот он и будет работать. И у них будет получаться лучше, чем у этих очень талантливых ребят, которым вообще ничего не нужно. У них всё есть уже, понимаете? Есть очень талантливые ребята, хорошие. То есть к ним никаких претензий нет. Но им ничего не нужно, понимаете? И они поэтому ничего не делают. Или делают только тогда, когда над них поднажмёшь немножко, тогда вроде начинают что-то там делать вид, что они что-то делают. Понимаете, да, о чём речь идёт? И вот мы это выявили, подтвердили э-э всеми моделями там, прогнозами и так далее, и так далее. Так вот то же самое касается и успешности э-э работы на той или иной должности. То есть иногда кажется, что там должно быть вот то, вот то должно быть, вот взято необходимо, чтобы было там у него такое-то образование. А потом выясняется, что для того, чтобы он хорошо работал на этой должности, нужно не образование, а нужно, чтобы он хотел работать на этой должности, и чтобы это ему нужно, понимаете? Просто нужно в жизни ему, такая ситуация, что ему это нужно. Вот здесь работать. Вообще работать просто. Вот он и будет работать. И всё это выясняется во время вот этих вот исследований. И теперь следующий вопрос. Вот мы разработали эти профессиограммы. Конечно, в Москве, ребята, в Москве никто этих профессиограмм не выдумывает вот так вот, как я сейчас описал, чтобы они там сели там, подумали и написали. Такого, ну я очень сомневаюсь, чтобы так происходило. Они, конечно, где-то там находят в каких-то источниках, какие-то там требования необходимые, аналоги берут какие-то, смотрят на них. И думают, вот это можно взять от этого, это можно взять от этого, вот это объединить. То есть как-то они работают всё-таки. Но это не строгие математические методы. Мы же можем применить строгие математические методы для того, чтобы это просто узнать. Вот если, допустим, меня спросят: "А вот как вы считаете, какие личностные свойства необходимы этим кандидатам, чтобы они хорошо работали на этой должности?" А я им скажу: "Я не знаю, ребята, честно вам скажу, не знаю. Но я могу это узнать. Я знаю, как это узнать, понимаете? Именно для вашей фирмы. Я это умею". Вот. И вот э-э это гораздо более ценно и чем где-то найти в интернете какой-то тест, который что-то там вроде как определяет для Америки 10 лет назад там. Понимаете, да, о чём я говорю? Ну а вот нам он совершенно бесполезен этот тест. Единственное, что если у него погрешность систематическая, то это можно использовать, но как измерительный инструмент, дающий систематическую погрешность. Тогда это всё равно информация о его свойствах, просто она сбита, то есть там э-э на единицу смещено всё там, допустим, там на один показатель там как-то. Но всё равно это информация о его свойствах, которую можно использовать. Это же не случайный результат, а это именно сбитый в одну сторону результат, смещённый. Это вполне, так сказать, спокойно можно использовать смещённые эти выборки там, без разницы. Всё это анализируется, выявляется, определяется количество информации в этом. И потом возникает очень интересный вопрос. Я вам уже описал, что, значит, бывают такие интересные ситуации. Один вопрос я вам описал, что человек э-э хорошо подходит, но очень много хочет. Большие затраты на него. А другой э-э тоже так неплохо подходит, в принципе, но хочет намного меньше, гораздо скромнее. И вполне реалистично. Вот то, что второй просит, это реалистично. А то, что первый - это уже выходит за все рамки, понимаете, какая-то наглость такая, что там непонятно вообще, как он посмелился это сказать, что он столько хочет. Вот. Ну и, в общем, такое вот дело. И теперь мы берём, значит, э-э тестируем этих кандидатов, и вдруг нам, вдруг у нас выясняется, слушайте дальше внимательно, что человек, который претендует на определённую должность, на неё не очень подходит. Но зато очень хорошо подходит на другую, даже ещё более престижную и вышестоящую, с лучшей оплатой. Но он про это не говорил, что он на неё претендует. Это хрестоматийный пример из книжки американской, я сейчас вам рассказываю. Э-э, для меня это звучит как фантастика. То есть у нас едва ли там это осуществится такой вариант. Но ему говорят этому человеку: "Вы знаете, ну ты претендуете на водителя. Э-э, категории Б, так грубо говоря, легковая машина или маленькая, маленький такой-нибудь полуавтобус. Вот. А вот вы по нашим данным очень похожи на тех, кто в нашей фирме блестяще проявляет себя как топ-менеджеры, относятся к уровню руководства фирмы вообще, понимаете? Вы об этом не думали?" Он говорит: "Да вы что? Вот упаси Бог. Я говорит, мне даже и в голову не приходило, что я... Я вот вообще-то всю жизнь работаю водителем. Вот у меня, видите, стаж там, всё, аварий не было". Говорит: "Да-да, мы понимаем, что вот вы хотите водителем. Мы вас берём водителем, берём. Но водитель вы средненький, если честно. Ну, не то, чтоб там какой-то плохой там, ну не шумахер. Ну, в общем, короче, водитель такого, ну, среднестатистический. А вот топ-менеджер, вы просто блестящий, понимаете? Великолепный. Но вот, к сожалению, а у вас какое образование вообще?" Он говорит: "Да никакого у меня образования, вот у меня права там есть, вот тут техникум какой-то там колледж закончил там когда-то и всё, понимаете?" Вот тогда говорят: "А вы пойдите, пожалуйста, за наш счёт, за счёт фирмы, поучитесь э-э на менеджера первого звена, первого уровня иерархии. Ну, на уровне замдиректора. Поучитесь. Мы это оплатим. Получите образование. Ну, скажем, полгода там или 3 месяца поучитесь. И потом поработаете месяц-два на должности, ну, может быть, помощником этого менеджера или чуть пониже. И посмотрите, как вам понравится, не понравится. И зарплата ваша водителя у вас будет э-э обеспечена, сохранена. При том, что вы будете учиться". То есть очень выгодные условия. То есть зарплата идёт, вы учитесь за счёт фирмы, получаете диплом об образовании, совершенно по другой специальности, о которой вы никогда в жизни даже и не думали получать образование. Приезжаете через 3 месяца, работаете, и фирма получает за счёт вашей работы дополнительно 3 млн долларов в этот месяц. А обычно это получается за полгода столько. То есть я вообще вам так, ну, просто, это фантастическая такая история. Я повторяю, реально такого не думаю, чтобы у нас такое могло произойти. У них, я не знаю. У них сейчас там у этих вот, у них, э-э, это и Запад, и Восток, и Европа, и Америка, и Китай, и Япония, и Корея Южная. Там, значит, такая ситуация, ребята. Вот слушайте, сейчас я вам что скажу. Значит, уровень технологий у них близкий, сопоставимый, понимаете? То есть уровень технологий близкий. И сейчас не проблема в технологиях. То есть можно эту технологию привезти там и за полгода сделать завод и где-то там в пустыне там или на берегу моря, без разницы, понимаете? Вопрос в другом. Люди-то там есть, которые на нём будут работать или нет, понимаете? А эти люди вообще, они кто? Они смогут там работать? Или всё там раздолбят, рассожгут там, разбомбят и всё, понимаете? Вот. Так вот, э-э, выясняется, ребята, что сейчас люди - это основной ресурс. Это основное, что определяет успешность деятельности фирмы. Потому что остальное всё примерно одинаково. А вот люди разные. Разный уровень подготовки, разная мотивация, разная устремлённость там, э-э, цели разные вообще у людей. У одних одни цели, у других другие. И цели одних людей согласуются с целями фирмы, а цели других людей идут в разрез. И они будут этой фирме вредить вообще, понимаете, они, а не пользу приносить. Ну вот и всё. И э-э, поэтому, э-э, роль э-э персонала сейчас выросла. То есть это сейчас э-э источник конкурентных преимуществ. Но когда я про это рассказываю, я всегда вспоминаю про то, кто создал Америку. Не ту традиционную, где индейцы жили и создавали сверхцивилизации индейские. А вот современную Америку: США, Канаду. Кто её создал? Её создали различные сомнительные элементы, ребята, которые приехали в Америку со всего мира, ну, в основном из Европы. Почему говорю сомнительные? Ну потому что это среди них было очень много людей, скажем так, рискованных профессий, ну таких, которые были в розыске, например. Что-то там совершили, их ищут там. Ещё не нашли. Если бы их нашли, они бы в Америку бы не уехали, понимаете? Их ещё не нашли. Но стараются найти. И они раз туда и уехали в Америку. И, значит, что они там сделали? Они уничтожили местное население практически, загнали его в резервации. И многомиллионное население превратилось там в какие-то горстки каких-то непонятно кого, которые живут за забором. Вот. Ну сейчас их там пытаются, как вот э-э животных, которые попали в Красную книгу, пытаются, чтобы они вообще не вымерли, подкармливают как-то там их. Но есть страны вот в Южной Америке, где индейцы так более-менее вписались в общество, а вот в США и Канаде, по-моему, их просто уничтожили элементарно. А потом теперь учат э-э всех весь мир, как надо правильно жить. Потом они там рабство устроили, привезли туда негров, да, из из Африки. Вот. И сейчас учат, что надо вот быть такими вот гуманистами там и тому подобное. А сами-то чем занимались? Геноцидом занимались, рабовладельчеством занимались, понимаете? То есть сами-то они в пушку немножко так, мягко сказать. Да и вообще сильно в пушку. Вот. А в России-то не было ни рабства, ни геноцида. Все народы, которые тут жили э-э до создания Российской империи, они так и живут. И прекрасно себя чувствуют, между прочим. Так вот, э-э, кто кого учит, вопрос возникает, кто имеет моральное право? Так вот, э-э, вопрос э-э такой. Америку создали люди, ребята. Люди, которые туда приехали, э-э, в основном из Европы, но не только. Ну и вот эти из Африки. Они сами их туда захотели поехать, но так вышло, что они там оказались. Вот. И там, в общем-то, э-э, они не использовали достижения этой американской цивилизации, той, которая там была этническая американская, ну, то есть, в смысле, древняя индейская цивилизация, они не использовали. Они создали с нуля в прериях, в степях, в горах, там, на побережье, создали, ну, можно сказать так, что сверхцивилизацию. То есть всё-таки Соединённые Штаты - это, ну, наиболее мощная страна современного мира. Ну, Китай там на пятки наступает, но э-э, надо признать, что пока что наступает, но не наступил ещё. Не по всем позициям. Когда-то был Советский Союз в этой роли. Так вот, иногда даже по каким-то показателям он занимал первое место в мире. Э-э, не по всем, по некоторым. Ну, скажем, там, космические, ядерные технологии, у нас приоритет был. Ну, в мирном применении. В военном у них был приоритет, а в мирном у нас был. Ну, короче говоря, там много чего. Ну я сейчас я про это не буду говорить. Вот. Люди определили то, что там потом сейчас есть. Вот то, что там есть, это всё создали люди, которые очень много работали. Вот, безусловно. То есть это талантливые, трудолюбивые люди, которые всё это создали. Вот. И э-э таким образом люди - это и есть основной ресурс. Вот. И когда говорят, что э-э вот э-э медицина, образование, а ещё добавляют материнство и детство, это всё надо э-э, это всё затратные области, которые ничего не дают э-э стране. Э-э, они должны быть финансироваться по остаточному принципу. Если есть возможность финансировать, если нет возможности, то не финансировать. Вот прежде всего нужно вот это финансировать там, ну и так далее. А вот эти сферы, которые я перечислил, материнство и детство, вообще, откуда люди берутся? Они хоть догадываются, откуда люди берутся? Те, кто так вот сказал, что это вообще непроизводственная сфера. Это просто я использую термины, которые в науке применяются, когда описывают эти сферы. Говорят: "Это непроизводственная сфера". Говорю: "Ну как это непроизводственная сфера, когда люди всё вообще создают, вообще всё, понимаете?" В том числе и само это производство. А эта сфера создаёт людей. Материнство и детство - это сфера, откуда вообще берутся люди. Следующее - медицина - это чтобы они были здоровы и развивались, правильно? Образование - это чтобы они потом, когда вырастут, были что-то способны делать. Чтобы они умели это делать, или были, по крайней мере, готовы научиться это делать. То есть вот эти все три сферы: материнство и детство, медицина и образование - это производственные сферы, причём это основные производственные сферы, которые производят самого человека. А человек уже производит всё остальное, все остальные сферы и всё остальное, когда уже есть люди образованные. Вот они всё это производят.
* **Заключение**
Так вот, я описываю вам случай с этим водителем несостоявшимся. Он приезжает и оказывается, что он э-э подтверждается этот прогноз, что действительно у него такие качества личностные, которые вот позволяют ему очень успешно в этой области работать. И вот мы сталкиваемся с такой ситуацией, что человек претендовал на одну должность, а подходит больше на другую должность. Что в этом случае делать? Если другая должность выше, то можно ему предложить. А если другая область э-э такая, что у него нет соответствующего образования, тогда можно предложить ему получить такое образование. Вот о чём идёт речь. То есть такие ситуации возникают, связанные с оплатой, связанные с тем, что человек претендует на что-то такое, э-э, что, чему он не очень соответствует, а он соответствует чему-то другой должности, на которую он не претендует. И ещё есть такой момент, ребята. Э-э, есть статьи административного, уголовного кодекса, как вы слышали. Люди являются субъектом права, правильно? Они имеют не только права, но и обязанности. Иногда они нарушают это право, попадают под те или иные статьи, да? Э-э, в зону, сферу, так сказать, деятельности правоохранительных органов. А иногда не просто берут там, напьются там, что-то там стащат на стройке там, понимаете, вот такое, подерутся там с кем-то там, какие-то интриги там сплетут против кого-то. Вот. Вопрос возникает такой: а можно ли получить характеристику человека не только профессиональную? Будет ли он хорошо или плохо работать на той или иной должности? Но и определить, что это за человек вообще? То есть вообще можно с ним дело иметь или нет? Или это будут проблемы? Вообще, не потому, что он там профессионал, не профессионал, а просто он сам по себе такой человек, что с ним будут проблемы. Вот те, которые я сказал, статьи Уголовного кодекса и гражданского. Гражданского - это такие проблемы, связанные с финансами, со штрафами, финансовой стороной. А уголовное - так это уже вообще там серьёзно. Вот, это уже такие преступления, которые там лишением свободы наказываются. И вот, представьте себе, что когда приходят у нас кандидат в службу персонала, ему предлагают протестироваться, чтобы выявить личностные свойства, предлагают э-э записать себе о себе социальную информацию социального статуса, имиджа, образовательный уровень и так далее, и так далее. Всё это собирают всю эту информацию. Ну, обычно это листок по учёту кадров заполняют. Типа, ну сейчас это на компьютерах, конечно, всё делается. И э-э оценивается этот человек сначала как э-э по шкале или по шкалам э-э криминальности. И и можно сразу же и по шкалам профессиональным оценить его по успешности работы по должностям различным. И у нас может получиться разные варианты. Может получиться, что он претендует на ту должность, на которую, вернее, та на ту должность, на которую он претендует, он больше всего ей соответствует этой должности. Ну прекрасно тогда. И она как раз вакантная. Ну и вообще отлично. Тогда его просто берут молча и всё. Но смотрят на шкалу криминальную. Если он нормальный человек, такой законопослушный, спокойный, не создаёт там проблем фирме там, никаких там э-э саботажей там, драк там, попоек, не ворует, э-э, ну что там ещё? В общем, короче, нормальный человек, то его можно взять, если он соответствует должности по своим свойствам. И такая потребность существует. А если он хороший специалист и хорошо соответствует должности этой или даже более высокой, но выясняется, что он вообще-то человек опасный. Что с ним связаны различные неприятные обстоятельства. Правда, он не сидел по статье, но э-э похоже, что он напоминает тех, кто, в общем-то, э-э делает всякие гадости, но выкручивается. То есть очень такой талантливый парень оказался, который и нарушает закон, но его не могут никак за руку поймать, понимаете? Вот. Ну тогда возникает вопрос: а стоит ли его брать, понимаете? То есть вы его э-э можете взять, а он у вас это устроит. Вас это, есть такой вариант, что это произойдёт. Вас это устраивает? Ну, устраивает, берите, проверяйте, рискуйте. Без риска, так сказать, тот не рискует, тот не пьёт шампанское, да? Вот. А с другой стороны, нафиг это шампанское, да? Есть и получше вина, чем шампанское. Ну я так подшучу. Есть лислинг, например. Зачем мне шампанское? Я не хочу шампанское. Вот. Ну, в общем, короче говоря, смысл такой, что вас предупредили, что вот такого такого рода товарищи очень похожи вот на тех, кто вот так себя проявляет. Ну значит, теперь думайте, у вас есть информация для принятия решения, думайте. И, короче говоря, так, э-э есть э-э характеристика как профессионала, есть характеристика личностная, характер, в том числе по криминальным шкалам. И вот, э-э обычно людей, которые опасны, сходны с теми, кто нарушал закон, обычно их стараются не брать на работу всё-таки. Э-э, является ли это э-э законным, скажем так? Вправе ли отказать человеку по таким основаниям? Если человек уже э-э имел, э-э, уже отсидел, как говорится, или там уже наказание было осуществлено, то считается, что, в общем-то, он уже ничем не отличается от обычных людей, которые, так сказать, ничего не сидели. Вот. Но э-э руководитель фирмы, если эта фирма частная, он вправе это иметь э-э в виду, так сказать, вправе учесть это обстоятельство. Вот. Если фирма государственная, тут, наверное, тогда, ну, смотря какая, конечно, фирма, с чем она связана, с какой деятельностью. Если, допустим, закрытое предприятие, то, наверное, не стоит тоже рисковать. Ну, в общем, человек себе создал проблемы своей биографией, своими свойствами, и, соответственно, у него в жизни могут быть проблемы в связи с этим. Связанные с тем, что куда ему деваться, где приложить свои силы. Вот. Ну теперь, э-э, давайте, значит, у нас сейчас уже это занятие мы закончим на этом. А на следующем занятии, лабораторном, практическом, мы с вами разработаем профессиограммы и посмотрим, э-э, что это такое, как можно ими пользоваться. А потом на следующем занятии мы рассмотрим, есть в системе Эйдос, есть режим, позволяющий назначить персонал на должности оптимальным образом. Ну, скажем так, не оптимальным, а очень разумным, рациональным образом. То есть э-э есть такая величина, э-э это его степень сходства с тем, кто хорошо работает на этой должности, разделённая на затраты, которые он просит э-э в качестве оплаты за свой труд. И вот получается что? Эта величина, она становится тем больше, чем больше он подходит на должность. Да? На должность. И становится тем больше, чем меньше он просит. Чем меньше на него затраты будут. По этой величине люди ранжируются и назначаются в соответствии с разумным алгоритмом, называется РПТ-алгоритм. Всё это, значит, реализовано в системе, и можно прямо вот этим пользоваться всем. То есть система Эйдос, она является, насколько мне известно, единственной системой, которая позволяет и разрабатывать профессиограммы, и применять их, причём с учётом затрат и фонда оплаты труда, который есть на данные должности, которые рассматриваются.
* **Вопросы и завершение**
Пожалуйста, какие вопросы у вас есть?
Ребята, какие вопросы? Я спрашиваю.
	+ (Ответ студента: Вопросов нет.)
	Вопросов нет. Единственный, когда закончится занятие, да?
	Оно уже и закончилось, ребята. Всего самого-самого хорошего. До свидания, счастливо.
	+ (Ответы студентов: До свидания. До свидания.)
	До свидания. До свидания.