(c) Инновационный Центр «Гуманитарные Технологии»

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор

_____

В.М.Лобов

Руководство пользователя

системы интернет-сервисов Ht-Line 3.0

ПОДСИСТЕМА «ТЕЗАЛ-4К»

(версия 4.0 от 24.08.2026)

Исполнители:

Научный руководитель проекта

_____

А.Г.Шмелев

Инженер-разработчик

_____

А.В.Орлов

Технический писатель и тестировщик

_____

А.А.Тимофеев

Москва 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ И НАЗНАЧЕНИЕ СЕРВИС-МОДУЛЯ ТЕЗАЛ-ОНЛАЙН 4

1.1. Основная идея системы ТЕЗАЛ – конвертер данных о человеке 5
1.2. Две стратегии работы с этим руководством 8
1.3. Видеопрезентация системы 9
1.4. Нововведения в системе 4.0 9
1.5. Перечень готовых факторных и категориальных систем (ФКС) 11

2. СТРУКТУРА И ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ТЕЗАЛА 12

2.1. Основные структурные элементы системы 12
Общая база данных ТЕЗАЛа 12
Частная база данных кабинета-студии (мастер-кабинета): 13
2.2. Основные функциональные режимы 13
(1) Профилирование 14
(2) Портретирование 15
(3) Конверсия 17
(4) Рейтинг 18
(5) Расширенное портретирование 19
(6) Комбинированный режим 20
(7) Режим сравнения 21
2.3. Особые полезные субрежимы 22
Очистка окна для портрета или профиля 22
Поиск близкого слова при создании портрета 23
Сохранение портрета или профиля под именем 25
Загрузка существующего портрета или профиля 28
Как переименовать сохраненный профиль 28
Изменение выраженности факторов в профиле 30
Сохранение профиля в текстовой файл 32
Рейтинг компетенций и антикомпетенций 34
Шкала баллов от -100 до +100 35
2.3. Команды управления в главном меню 36
2.3.1. Выбор модели системы ТЕЗАЛа (версии) 37
2.3.2. Словарь ТЕЗАЛ (лучше бы назвать «словник») 38
2.3.3. Список факторно-категориальных систем 39
2.3.4. Сохранить скриншот 39
2.3.5 Сохранить в файл 39
2.3.6. Файлы ТЕЗАЛ 2 39
2.3.7. Импорт профиля из файла 39
2.4. ТЕЗАЛ-тренажер 40
2.5. Готовые тесты в кабинете-студии 41

3. ОСНОВНЫЕ СЦЕНАРИИ В РАБОТЕ С ТЕЗАЛОМ 42

3.1. Простейшие сценарии 42
Толкование и поиск отдельных трудных терминов 42
Поиск нужного слова через перечень синонимов 43

Перевод списка качеств в факторный профиль *45*
Сравниваем профиль от ТЕЗАЛ и профиль от ИИ-системы «Алиса-ПРО» *48*
Перевод профиля с трудными терминами в профиль с легкими *51*
Перевод факторного профиля в третью факторную систему – более знакомую *52*
3.2. Измерение близости черт кандидатов к чертам эталонного сотрудника (поиск наилучшего кандидата) 54
3.3. Построение модели компетенций в виде эталонного портрета 62
3.4. Построение модели компетенций в виде эталонного профиля 65
Перечень метакомпетенций в рамках концептуальной модели AGS-4 ..... *66*
Как получить эталонный профиль, который можно вставить в онлайн-тест? *70*
3.5. Участие пользователей в расширение словника и набора ФКС 71
Поиск нужного термина с помощью ИИ на основе «поведенческого определения» *75*
3.6. Совмещение профиля и портрета после тестирования и интервьюирования 77
3.7. Получение ситуационных рекомендаций с помощью ИИ 81
3.8. Подгонка идеального профиля под эталонного исполнителя 87
3.9. ИИ-аргументация в пользу построенного идеального профиля 91
3.10. Соревнование между ИИ и парой «Человек-ТЕЗАЛ» в построении идеальных профилей 95
Ключевое расхождение: «Робот-исполнитель» против «Актера-коммуникатора» 102
Самокритичный разбор конкретных провалов ИИ-прогноза 103
Анализ «Компетенций»: Внутренняя бюрократия против Внешнего контакта 103
Какая модель полезнее на практике? 103
4. ТЕХПОДДЕРЖКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ТЕЗАЛ-4 106

1. Определение и назначение сервис-модуля ТЕЗАЛ-ОНЛАЙН

Сервис-модуль ТЕЗАЛ-ОНЛАЙН – это часть системы интернет-сервисов Ht-Line, развиваемой Лабораторией «Гуманитарные Технологии» в 2004-20214 гг. В 2014 разработчиком системы, правопреемником Лаборатории стал одноименный Инновационный центр «Гуманитарные Технологии». Модуль ТЕЗАЛ может работать как самостоятельный, а может – как дополнительный модуль в сочетании с другими модулями системы. Во втором случае ТЕЗАЛ требует параллельной установки в Личном мастер-кабинете пользователя хотя бы одного из двух других сервис-модулей:

А) Плейер тестирования 3.0 - модуль создания и проведения пользователем собственных тестов в режиме онлайн (или тестов, разработанных поставщиком системы).

А) ОДИС 1.5 – модуль-интегратор для создания и управления персональными учетными записями пользователей (личными кабинетами) обследуемых лиц (тестируемых, испытуемых, респондентов).

В контексте задач по оценке персонала модуль ТЕЗАЛ предназначен прежде всего для информационного обслуживания Лица Принимающего Решение (ЛПР) на последних, завершающих этапах кадрового конкурса, когда в конкурсе остается не более 3-5 кандидатов и нужно принять осмысленное убедительное решение, взвешивая достоинства и недостатки каждого кандидата. Второе по значимости предназначение ТЕЗАЛА – это планировщик, помогающий спланировать программу из оценочных и диагностических мероприятий, начиная с построения модели компетенций (или «профиля идеального исполнителя на заданной позиции»).

Теперь сформулируем более частные задачи, которые помогает решать система ТЕЗАЛ:

- ТЕЗАЛ позволяет описать идеального (эталонного) исполнителя на естественном языке и получить эталонный профиль (вектор) черт и компетенций – такой, который является базой сравнения для автоматизированного построения «рейтинга кандидатов».
- ТЕЗАЛ позволяет после проведения интервью с кандидатом описать этого кандидата на естественном языке и получить реальный профиль в той же факторной системе, в какой уже существует эталонный профиль и сравнить, насколько реальный профиль близок к эталонному.
- ТЕЗАЛ позволяет импортировать реальный профиль кандидата по результатам выполнения тестов, работающих под Плейером 3.0 и интегрированных с подсистемой-интерпретатором ТЕЗАЛ.
- ТЕЗАЛ-4К позволяет интегрировать данные интервьюирования и тестирования, чтобы получить интегральный список компетенций реального кандидата (с использованием универсальной системы из 27 компетентностных факторов AGS-4(27).

- ТЕЗАЛ помогает осуществить выбор наилучшего кандидата: из нескольких кандидатов – лучший тот, который оказывается ближе к эталонному профилю, то есть на вершине «рейтинг-списка кандидатов».
- ТЕЗАЛ помогает специалисту более эффективно взаимодействовать с системами ИИ типа «Большие языковые модели»: специалист получает от ТЕЗАЛА данные в таком формате, который очень удобен для диалога с «нейросетями».

В базе данных ТЕЗАЛ-4К 2410 наименований черт личности и 100 универсальных компетенций, снабженные семантическими векторами с весами по 153 внутренним шкалам, а также свыше 20 факторно-категориальных систем (ФКС), включая такие известные диагностические системы как Big Five, HEXACO, 16PF Кэттелла, MMPI, «Типы Гиппократа», «12 архетипов К. Пирсон», «Командные роли Белбина», DISC, MBTI и другие, включая перечень из 27 компетенций AGS-4/27.

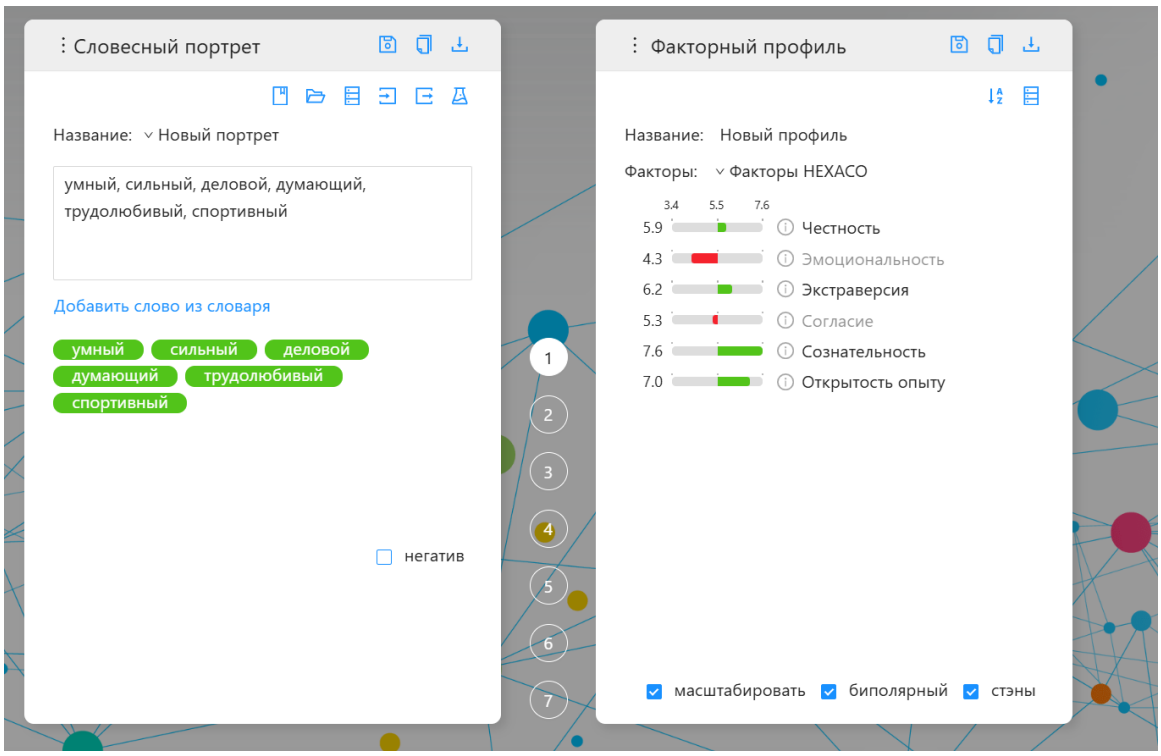
Таким образом, основной эффект для специалиста от использования сервис-модуля ТЕЗАЛ заключается в том, чтобы его работа становится более быстрой, точной и результативной. Это достигается за счет базы экспертных знаний, которые собраны в ТЕЗАЛЕ, за счет гибкой автоматизированной интеграции разнотипных данных о человеке – данных тестирования и экспертного оценивания (кандидата, работника).

В самой объемной главе 3 настоящего руководства дается описания типовых сценариев и конкретных примеров, которые, с одной стороны, иллюстрируют эффективность системы ТЕЗАЛ, а с другой представляют собой прототипы учебных упражнений, помогающих пользователю освоить систему и применять её наиболее оптимальным образом.

1.1. Основная идея системы ТЕЗАЛ – конвертер данных о человеке

Система ТЕЗАЛ – это инструмент для работы специалиста-оценщика (психолога-диагноста). Эта модель НЕ предусматривает личной страницы участника (респондента, обследуемого). Информационные ресурсы и функции ТЕЗАЛа доступны только особой категории пользователей-специалистов – тех, кто располагает кабинетом-студией в системе Ht-Line 3.0 (мастер-кабинетом).

На Скриншот 1 можно увидеть общую картину основных пунктов меню подсистемы ТЕЗАЛ, включенной в режиме (1) - в режиме преобразования набора словесных характеристик кандидата (портрета) в профиль.

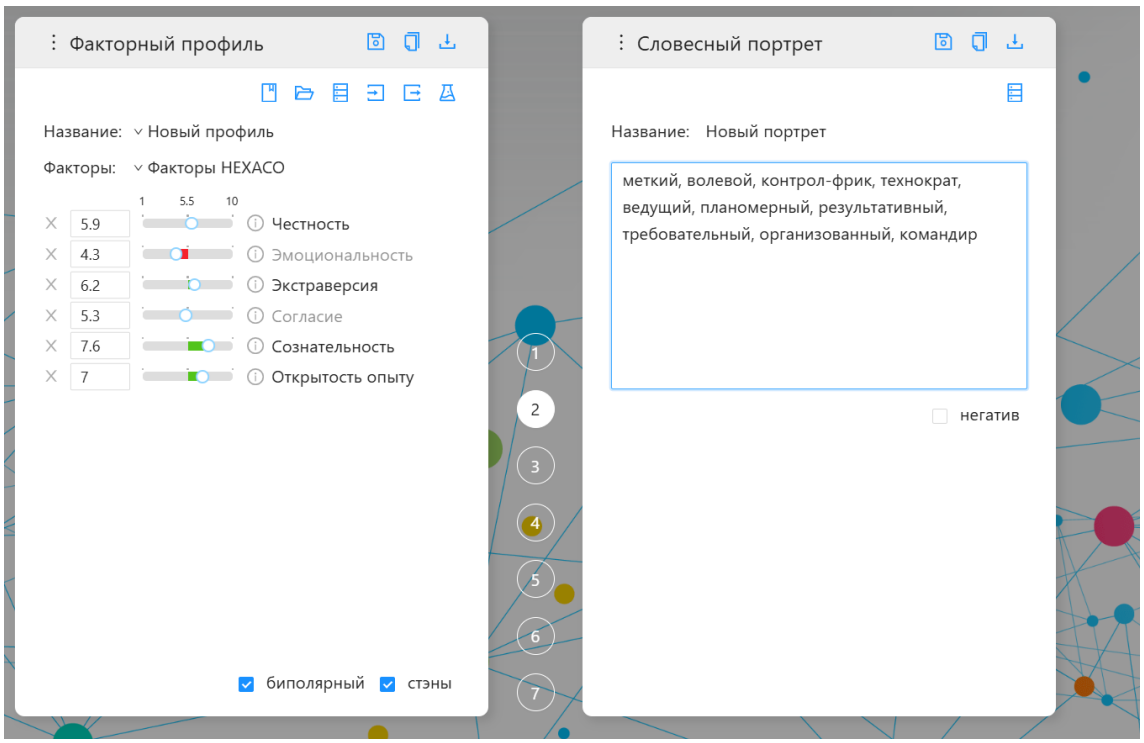


Скриншот 1. Первый взгляд на систему ТЕЗАЛ в личном мастер-кабинете HT-LINE*. В режиме (1) реализуется преобразование (конверсия) портрета в профиль. Номер режима маркируется цифрой на фоне белого кружка между окнами. В данном случае это цифра (1).*

Принципиальное интерфейсное решение системы ТЕЗАЛ уподобляет его двухоконным словарям: левое – входное окно, а правое – выходное с результатами преобразования входной информации (результатами перевода данных из одного формата в другой, что можно обозначить термином «конверсия»[1]). Если в левом окне находится портрет (набор слов), то в выходном – соответствующий этому набору слов профиль в избранной системе ФКС (на скриншоте 1 в правом окне профиль в системе HEXACO, то есть в системе факторов «Большой шестерки»).

На скриншоте 2 показано обратное преобразование: если в левом окне находится профиль, то в правом будет – портрет (набор слов).

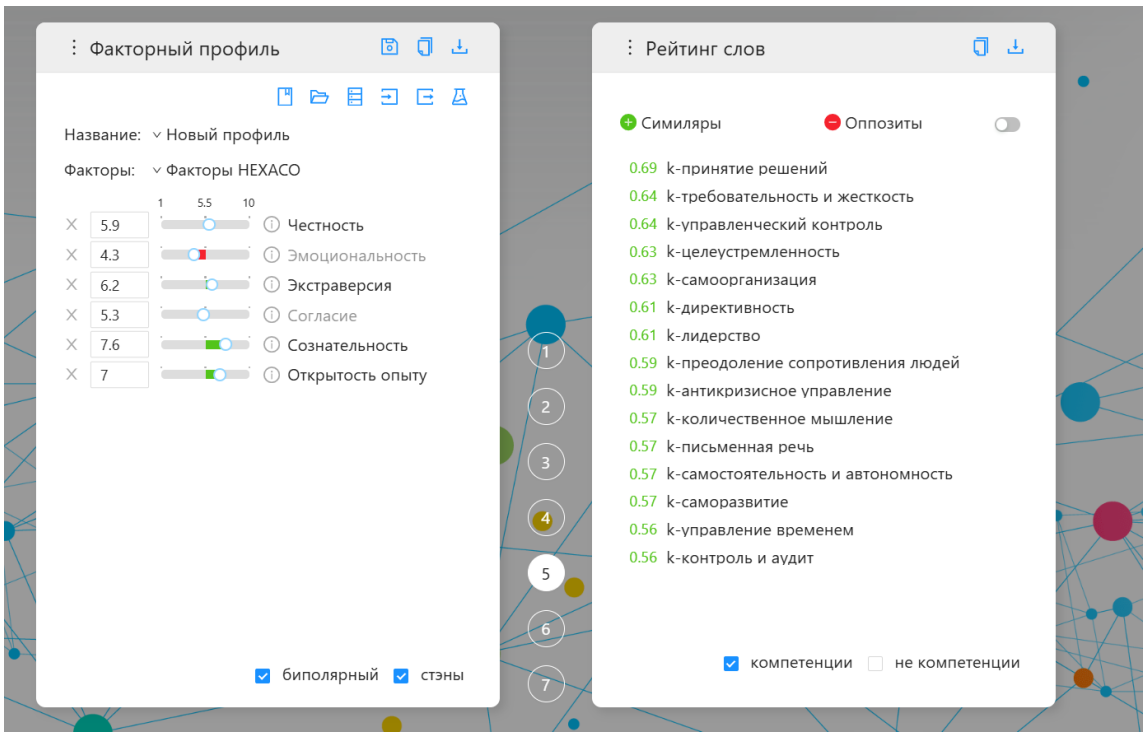
[1] У термина «Конверсия» очень много совершенно разных значений в разных областях знаний. В информатике «**конверсия форматов данных**» — это процесс преобразования информации из одного структурированного вида (формата) в другой. Примеры: преобразование текстового файла из формата анкеты PDF в текстовый документ редактора Ворд с появлением возможности вставки в поля анкеты ответов пользователя и многократной правки этих ответов. Еще пример: перевод графического файла из формата PNG в JPEG или аудио-файла из MP3 в MP4.



Скриншот 2. В режиме (2) реализуется преобразование профиля в портрет, но в этом портрете уже будут другие черты и компетенции – те, которые наиболее точно соответствуют профилю из базового словника системы ТЕЗАЛ (из множества в 2510 дескрипторов). Для переключения в режим (2) необходимо кликнуть на кнопку с цифрой 2 на фоне белого кружка между окнами.

Таким образом, в режиме (2) пользователь получает от системы ТЕЗАЛ набор ГИПОТЕЗ о том, какие еще черты МОГУТ с высокой вероятностью встречаться у кандидата, которого сам пользователь после интервью описал в режиме (1) с помощью набора черт портрета (см. эти черты в левом окне на скриншоте 1).

Конверсия набора слов в профиль и обратная конверсия достигается в системе ТЕЗАЛ за счет особых алгоритмов, оперирующих семантическими связями в виде обширной семантической нейросети. База данных ТЕЗАЛа – это фактически стандартизированный и компьютеризированный словарь-тезаурус, отражающий установленные большим коллективом экспертов связи личностных черт, личностных факторов, компетенций и метакомпетенций (компетентностных факторов).



Скриншот 3. В режиме (5) пользователь может заказать в правом окне не список черт, а список компетенций. *В данном случае самые сильные потенциальные компетенции у пользователя, обладающего данным профилем HEXACO, - это «принятие решений», «требовательность и жесткость», а также «управленческий контроль».*

В режиме (5) ТЕЗАЛ в явном виде подсказывает пользователю, для решения каких задач будет больше подходить данный кандидат, обладающий определенным исходным портретом, а, следовательно, и соответствующим профилем HEXACO. Обладая высокой «Сознательностью» и «Познавательной активностью» (Открытостью опыту), средним уровнем по фактору «Согласие», а также низкой «Эмоциональной лабильностью», данный эмоционально-устойчивый работник будет отличным исполнителем для выполнения функций «управленческого контроля» - будет активно и принципиально искать дефекты и не будет покрывать и жалеть исполнителей, которые допускают брак в своей работе.

1.2. Две стратегии работы с этим руководством

Среди пользователей компьютерных систем выделяются 2 неравные по численности группы:

1) Меньшая по численности группа легко и охотно читает текст руководства, знакомится с описанием структуры и функций какой-то системы (какого-то прибора) и лишь после этой «теоретической подготовки» начинает работу.
2) Большая по численности группа предпочитает начать сразу с практических упражнений – пробует реально поработать с системой. И только на основании приобретенного опыта постигает ее смысл, назначение и то, насколько эта система может облегчить и ускорить работу.

Внимание: если Вы – тот читатель, который относит себя ко второй группе, то мы рекомендуем Вам сразу начать работу с этим руководством (и параллельно с системой) с раздела 3, где описаны по шагам основные сценарии - цепочки действий, которые дают осмысленный целевой результат. Если при этом вы встретите какой-то непонятный для вас термин, то постарайтесь с помощью функции «контекстного поиска» отыскать в первых главах руководства пояснения к этому термину. Повторяя шаг за шагом то, что написано в руководстве, Вы гораздо быстрей сможете понять, как в дальнейшем работать и с этим руководством (с ее первым и вторым разделом), а также для чего вообще применяется и полезна система ТЕЗАЛ.

1.3. Видеопрезентация системы

Для быстрого знакомства с системой рекомендуем Вам посмотреть небольшой скринкаст (видеозапись с голосовым сопровождением), иллюстрирующий возможный сценарий работы. Для просмотра нажмите на кнопку ниже или просканируйте QR код со ссылкой…

???

1.4. Нововведения в системе 4.0

В версии ТЕЗАЛ 4.0 по сравнению с версией ТЕЗАЛ 3.10 анонсированы следующие новые функции:

1. Расширен словник с 2240 лексических единиц до 2510, среди которых впервые появилось 100 лексических единиц в статусе «компетенции». Поэтому в маркировке версии появилась кроме цифры 4 также буква «К».

2. Появились особые фильтры для управления рейтингом слов (в режиме 5). Первый фильтр позволяет включить-выключить либо черты, либо компетенции, либо предъявлять сразу в правом окне лексические единицы двух типов. Второй фильтр позволяет включать или отключать остро негативно-оценочные термины.

3. Среди ФКС появилась система из 27 факторов-компетенций под названием AGS-4(27). Насчет этой системы в журнале «Организационная психология» в 2026 году опубликована отдельная статья:

Шмелев А.Г. Единое семантическое пространство черт и компетенций.

4. К системе К-ТЕЗАЛ подключены методика создания специализированной модели компетенций (для подбора и развития персонала организации-заказчика). Это **опросник для экспертов** "Контрольный список прилагательных КСК-67"

5. В систему добавлена функция swap. В режиме 3 она изображена как пиктограммы в виде

двунаправленных стрелок в белом кружке в верхней части экрана между окнами. Эта функция позволяет одним кликом перебросить информацию из правого окна в левое, так что выходной профиль становится тут же входным для следующей конверсии. Раньше для решения этой задачи было необходимо сохранять профиль в файле на сервере под определенным именем, а затем загружать этот файл в левое окно, отыскивая в выпадающем списке имя нужного файла.

6. Профили в любой факторной системе ФКС теперь можно сохранять в виде **текстового отчета**. Формат этого отчета удобен для переноса буквально копипастом в любой чат с любой нейросетевой моделью ИИ. Это резко расширяет возможности системы в сочетании с возможностями современных нейросетевых роботов-ассистентов. Для анализа и полезных рекомендаций таким ИИ-системам (так называемым «Большим языковым моделям»), как правило, не хватает точной и структурированной информации о человеке. Такую информацию предоставляет система ТЕЗАЛ, а нейросеть, опираясь на эту информацию, может дать рекомендации в ответ на грамотно сформулированный управленческий запрос (промпт). В настоящее время начата работа по накоплению опыта реализации самых разных сценариев такого типа, в которых ТЕЗАЛ берет на себя заботы по подготовке фактически готового промпта для нейросети - запроса, выполненного в логике определенной ситуационной проблемы. Первые примеры такого рода работы с ТЕЗАЛом приводятся в заключительных параграфах в главе 3 настоящего руководства.

7. Новые возможности быстрого расширения базы данных. Это самое главное новшество, которое обосновывает смену самого первого разряда в номере версии (так что вместо ТЕЗАЛ-3 теперь появляется ТЕЗАЛ-4). Оно заключается в том, что весь базовый словник ТЕЗАЛа, включая все 2510 лексических единиц, связан теперь в базе данных системы с более обширными «базовыми семантическими векторами» (семантическими кодами). Теперь в каждом таком векторе уже не 56 компонентов (элементов), а весовые коэффициенты по 153 шкалам, включая 56 старых и 87 новых (причем среди новых 30 новых шкал-черт и 67 новых шкал-компетенций). Такое обогащение базы данных позволило не только добиться большей точности в описании «предметно-онтологического содержания» компетенций и сокращения доли «коннотативных компонентов» (так называемых эмоционально-оценочных смыслов, вес которых всегда высок в словах, описывающих качества личности на естественном языке, что приводит к сильному противопоставлению «положительных» и «отрицательных» черт личности). Но такое обогащение базы позволяет теперь использовать более быстрые процедуры расширения базового словника – включения в состав ТЕЗАЛа новых лексических единиц (черт и компетенций от пользователей), которые в ТЕЗАЛе пока отсутствуют.

Внимание:

7.1. Пользователям бесплатной версии ТЕЗАЛ-4К (light) гарантируется внедрение в систему по их запросу новых черт (или компетенций) в течение одного месяца.

7.2. Пользователям платной студийной версии ТЕЗАЛ-4К (pro) гарантируется внедрение новых терминов в систему в течение 48 часов.

8. Пользователи студийной (платной) версии могут заказать и получить в системе свою собственную ФКС (модель компетенций для работы с ней в собственном кабинете-студии). Время выполнения заказа – 5 (пять) рабочих дней.

1.5. Перечень готовых факторно-категориальных систем (ФКС)[2]

Профессиональные:

- Факторы Big5 (Норман-Голдберг)
- Факторы HEXACO (Эштон-Ли)
- Факторы 16PF (Кэттелл)
- Фактор DISC (Марстон)
- Факторы MBTI (Юнг-Майерс-Бриггс)
- Факторы MMPI (Хатауэй)
- Типы конституции (Шелдон-Кречмер)
- Темная Триада (Паулхус-Уильямс)
- Акцентуации Личко (легкие)
- Акцентуации Личко (тяжелые)

Популярные:

- Архетипы (Кэрол Пирсон)
- Психотипы Зодиакального круга
- Командные роли (Белбин)
- Темпераменты (Гиппократ-Айзенк)
- Юнг-соционика (Аугустинавичюте)
- Адизес-4Ф (Адизес)
- Психотипы Кузьмина (Кузьмин)

Оригинальные категориальные системы (разработаны в ИнЦГТ):

- Факторы ТЕЗАЛ-16 (16РФ)
- Факторы 17ЛФ (Кэттелл-Шмелев)

[2] Термин категориальные системы относится к таким описательно-диагностическим системам, которые также называются «типологическими». В них вместо факторов единицей описания оказываются так называемые «психотипы», то есть, иными словами, категории людей, обладающих сходными чертами темперамента, характера и стратегиями поведения в значимых ситуациях. Примеры типологических систем: типы темперамента Гиппократа, типы Юнга, типы акцентуаций характера Леонгарда-Личко, психотипы зодиакального круга и так далее.

- Зоопсихотипы-40 (сорок категорий)
- Профпотенциал-9С
- AGS-4(27)
- Киноактеры-30
- Компетенции-67
- 8 социотипов темперамента

Базовый словник – 2510 словарных единиц (прилагательные и существительные, обозначающие личностные черты в русском языке, включая 100 компетенций)

Примечание: красным шрифтом в перечне обозначены ФКС, которые на данный момент существуют только в рамках прежней версии системы ТЕЗАЛ-3.10.

2. Структура и основные функции ТЕЗАЛА

В данном разделе описаны основные структурные элементы системы, режимы работы и базовые функции. На их комбинации построена реализация различных сценариев работы, описанных в разделе 3 настоящего руководства.

2.1. Основные структурные элементы системы

Общая база данных ТЕЗАЛа

Общая база данных — системное хранилище закодированных для работы первичных данных (слов, шкал, факторных систем и семантических кодов слов), поставляемое для всех индивидуальных мастер-кабинетов, где подключен модуль «ТЕЗАЛ».

В общую базу данных включены:

- Словник – набор из 2510 слов и словосочетаний (преимущественно прилагательных), отобранных экспертным сообществом психологов с целью описания человека как в житейских, так и в научных терминах.
- Служебные шкалы – 153 шкалы, разработанных специально для системы ТЕЗАЛ. Служебные шкалы составляют смысловое ядро системы (центральный слой перцептрона), обеспечивая возможность с помощью семантических кодов описать любое слово из словника и поставить ему в соответствие другие слова, либо же фактор или тип в рамках определенной факторно-категориальные системы (ФКС).
- База семантических векторов (кодов) слов – набор семантических «весов» каждого слова. Каждое из 2510 слов или словосочетаний снабжено «весом» по каждой из 153 служебных шкал. Данные веса определялись изначально для версий ТЕЗАЛ-1, ТЕЗАЛ-2 и ТЕЗАЛ-3 на основе экспертных оценок психологами семантической близости слов. В случае версии ТЕЗАЛ-4 в эту работу включены в качестве «цифровых экспертов» ИИ-системы типа «Большие языковые модели» (самообучаемые нейросети).

- Общие факторно-категориальные системы (ФКС) — совокупности взаимосвязанных между собой шкал, описывающих человека с той или иной степенью полноты в рамках определенной авторской концепции, нацеленной на решение особых исследовательских и-или прикладных задач. В систему ТЕЗАЛ включен расширяющийся набор стандартных ФКС (16PF, Big Five, HEXACO и др.). Каждая шкала внутри ФКС имеет свою нагрузку по служебным 153 базовым шкалам в виде семантических кодов, полученных так же путем экспертных оценок и «алгоритмов распространения связей в нейросети» (propagation), что позволяет в рамках системы ТЕЗАЛ автоматически конвертировать друг в друга (с приближенной точностью) и сопоставлять профили различных ФКС разных авторов.

Частная база данных кабинета-студии (мастер-кабинета):

По мере использования системы ТЕЗАЛ в индивидуальном мастер-кабинете накапливаются сохраненные данные, необходимые для отсроченного и персонализированного анализа. К таким данным относятся:

- Идеальные словарные портреты (наборы слов), созданные мастер-пользователем (владельцем мастер-кабинета).
- Персональные (реальные) словарные экспертные портреты, созданные мастер-пользователем по результатам интервьюирования, наблюдения или на основе других экспертных данных.
- Идеальные факторные профили, созданные мастер-пользователем на основе готовых ФКС (библиотечных факторных систем общего пользования).
- Персональные (реальные) факторные экспертные профили, созданные мастер-пользователем на основе готовых ФКС по результатам интервью или на основе других данных.
- Персональные факторные тестовые профили, созданные в результате выполнения человеком (кандидатом или работником) определенного автоматизированного теста в системе Ht-Line, сопряженного с библиотечной готовой ФКС.
- Частные (индивидуальные) факторные системы, созданные КУРАТОРОМ мастер-кабинета по заказу мастер-пользователя, включающие образцы идеальных и реальных профилей на базе этих частных факторных систем.

Эти данные хранятся на сервере системы и будут доступны с любого компьютера после авторизации - после ввода данных учетной записи владельца кабинета.

2.2. Основные функциональные режимы

Основные функциональные режимы системы ТЕЗАЛ реализованы в виде пронумерованных пунктов вертикального меню между двумя окнами – выходным

(левым) и выходным (правым). Каждый режим предназначен для преобразований и операций определенного типа.

В левом окне задаются «входные» данные, а в правой отображается результат преобразования (конверсии), соответствующий заданному режиму. Между окнами реализована функция swap, позволяющая одной кнопкой переносить данные из правого окна в левое и делать исходными для нового преобразования (???).

В левом окне можно выполнять следующие процедуры редактирования (ввода данных):

- вводить слова, которые имеются в словнике ТЕЗАЛА (создавать так называемый «портрет»);
- менять веса профилей (двигая границы горизонтальных баров ???).

Результат редактирования (ввода данных) можно сохранять из левого окна в отдельном поименованном файле. В случае платной версии этот файл будет доступен только владельцу кабинета-студии. В случае легкой ознакомительной версии ТЕЗАЛ-лайт этот файл будет доступен и другим пользователям (все такие пользователи работают в коллективном кабинете-студии).

Результат конверсии, который содержится в правом окне также можно сохранять в отдельном поименованном файле.

ОПИСАНИЕ ОСНОВНЫХ РЕЖИМОВ:

(1) Профилирование

Это перевод произвольного списка качеств в факторный профиль, который может быть введен в тестовую систему – сохранен в виде поименованного файла (см. рисунок-скриншот 4).

Наиболее типичный случай для использования режима (1) выглядит так: пользователь проводит интервью с кандидатом и сразу после интервью записывает свои впечатления от человека в виде набора черт в левое окно. Но при этом пользователь хочет, что система ТЕЗАЛ помогла сравнить его видение с результатами тестирования по тесту HEXACO. Для такого сравнения надо будет конвертировать потрет в профиль HEXACO и сохранить поименованный файл (с именем кандидата) в правом окне, а затем перейти в режим (7) – сравнение профилей.

Данный режим назван нами «моделирование», так как этот режим позволяет, в частности, построить идеальный профиль на основе опроса Заказчиков (ЛПР), не владеющих смыслом факторов в профиле (заказчик, например, не обязан разбираться в том, что означает тот или иной фактор HEXACO – фактор из «Большой шестерки»).

Например, в левом окне может быт создан портрет «идеального пиарщика», а профиль «Большая шестерка», автоматически полученный в правом окне, может быть сохранен, чтобы с помощью режиме (7) измерить близость реальных профилей кандидатов к созданному идеальному профилю «идеальный пиарщик».

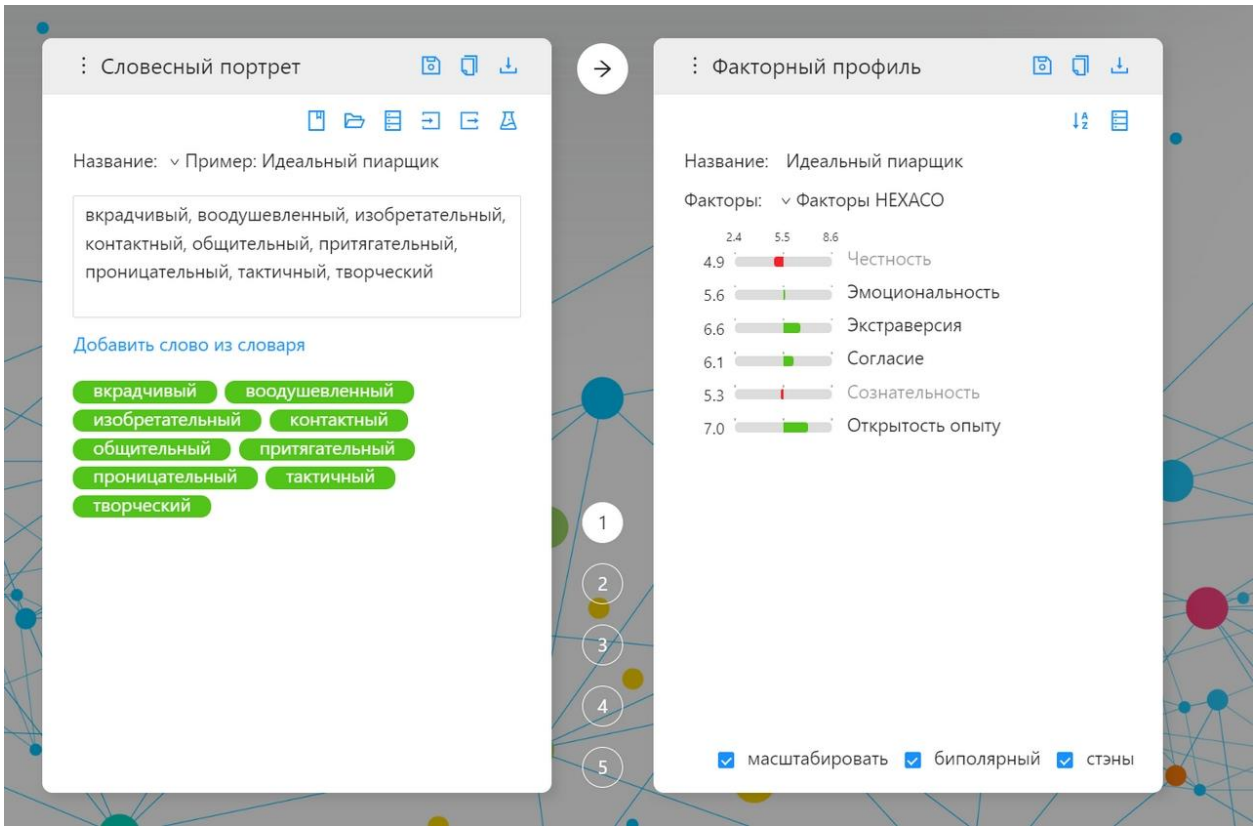


Рисунок-скриншот 4.

---

(2) Портретирование

В общем случае «потретирование» позволяет получить дополнительную информацию о человеке (или об идеальном профиле) – не только в рамках той ФКС, на которую настроен интервьюер (или тест), а в расширенных рамках всего словника системы ТЕЗАЛ – всех 2510 слов.

В самом типичном случае в левом окне профиль появляется в результате тестирования. Например, это может быть тестирование с использованием онлайн-теста HEXACO, который пользователь может запустить из своего личного кабинета для любого интересующего его человека (работника, кандидата, клиента, знакомого). В отчете с результатами тестирования теперь (в случае ТЕЗАЛ-3 и ТЕЗАЛ-4) появляется особая кнопка ТЕЗАЛ, защищенная паролем, известным не испытуемому, а пользователю-тестировщику. По нажатию этой кнопки в браузере открывается новое окно, и пользователь автоматически попадает в режим (2) в ТЕЗАЛ, а профиль испытуемого загружается в левое входное окно (см. рисунок-скриншот 5).

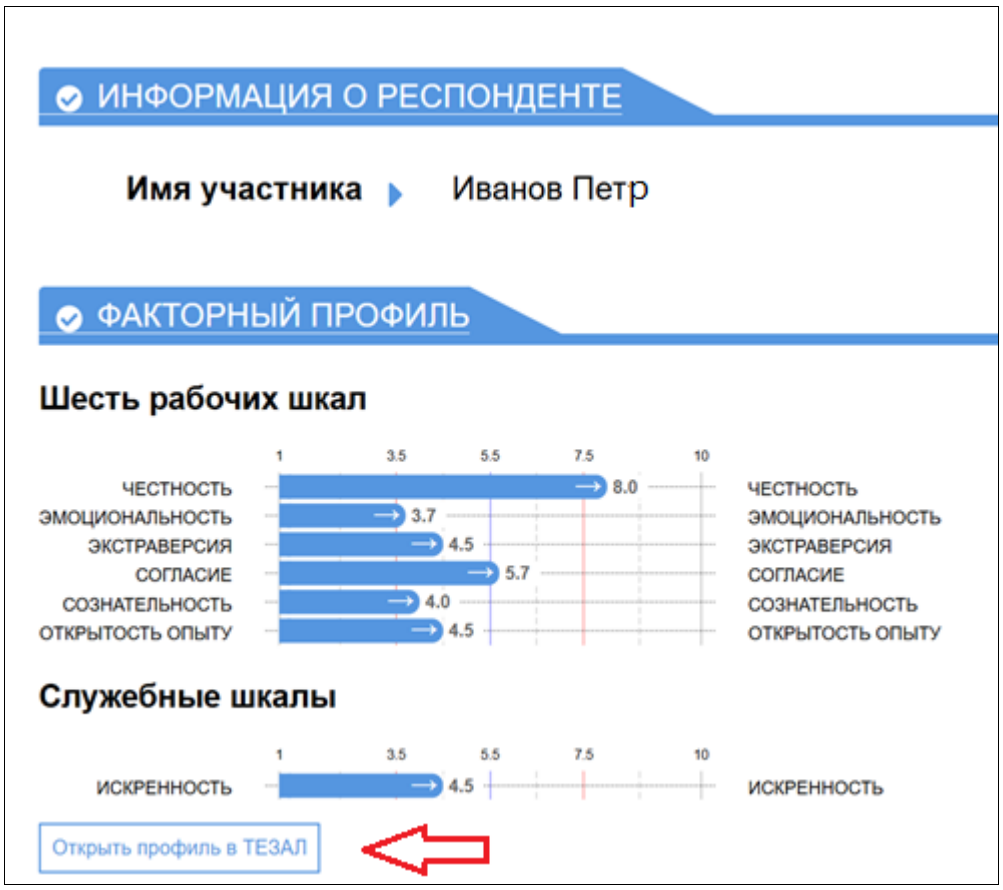


Рисунок-скриншот 5.

В частном случае, преобразование целостного факторного (личностного) требуется, чтобы познакомить Заказчика с кандидатом не на трудном языке профиля в рамках профессиональный ФКС, а на обычном языке в виде «портрета» («портрет» – перечень из обычных слов).

Например, в самих факторах HEXACO в левом окне нет слова «любвеобильный», но в правом окне ТЕЗАЛ генерирует это слово как характеристику персонажа «Мерилин Монро». Это происходит потому, что в базе ТЕЗАЛа слово «любвеобильный» обладает сходным шестифакторным профилем с профилем в левом окне.

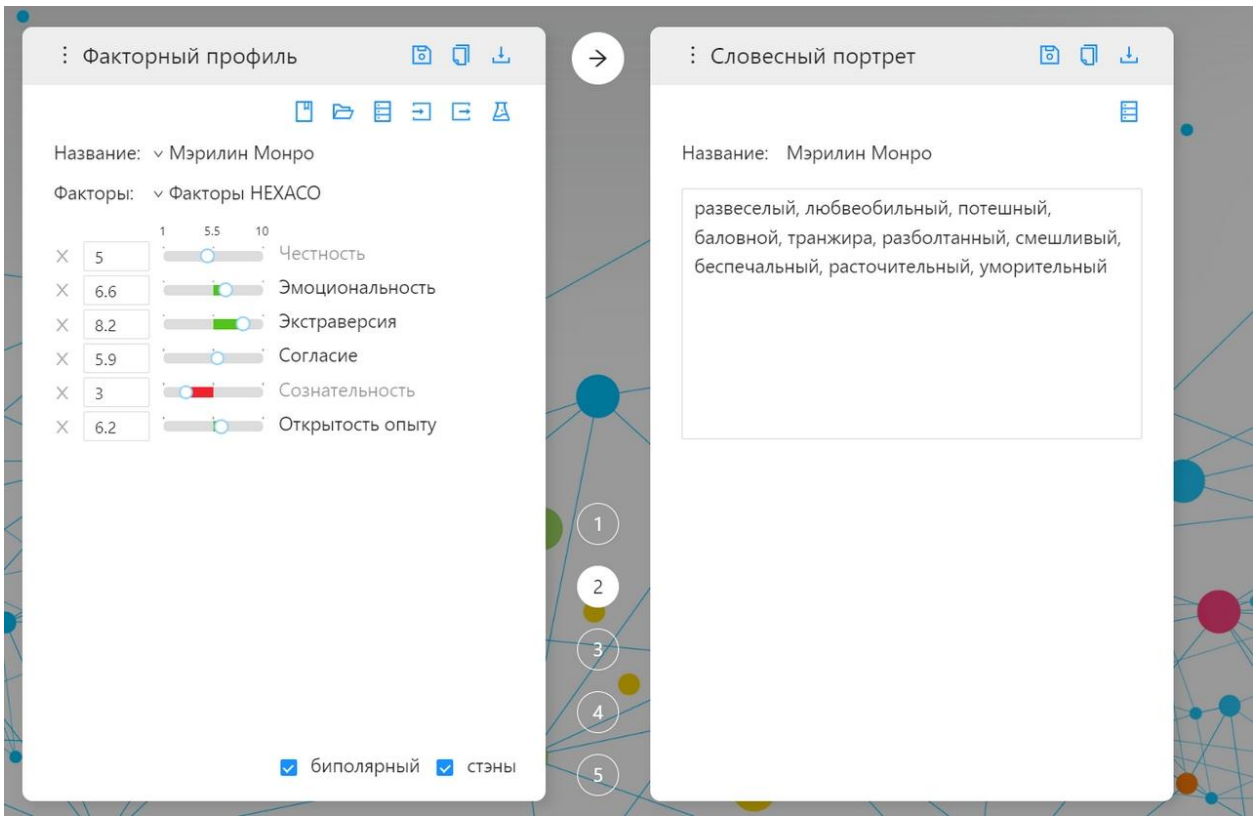


Рисунок-скриншот 6.

(3) Конверсия

Это преобразование одного целостного профиля из одной ФКС в другую ФКС.

Основная цель – получение дополнительной информации, которой нет в исходной ФКС, но есть в производной. Например, в популярной ФКС Big5 («Большая пятерка») отсутствует фактор «Честность», а в «Большой пятерка» HEXACO это первый фактор.

Частный случай заключается в том, что в качестве выходной ФКС выбирают такую, которая является более знакомой для самого психолога-диагноста и-или для Заказчика (ЛПР).

Например, Заказчик не понимает факторную систему HEXACO, но понимает систему «Архетипы» (см. в правом окне на рисунке-скриншоте 7) или понимает систему типажей «Юнг-соционика», или систему психотипов «знаки Зодиака».

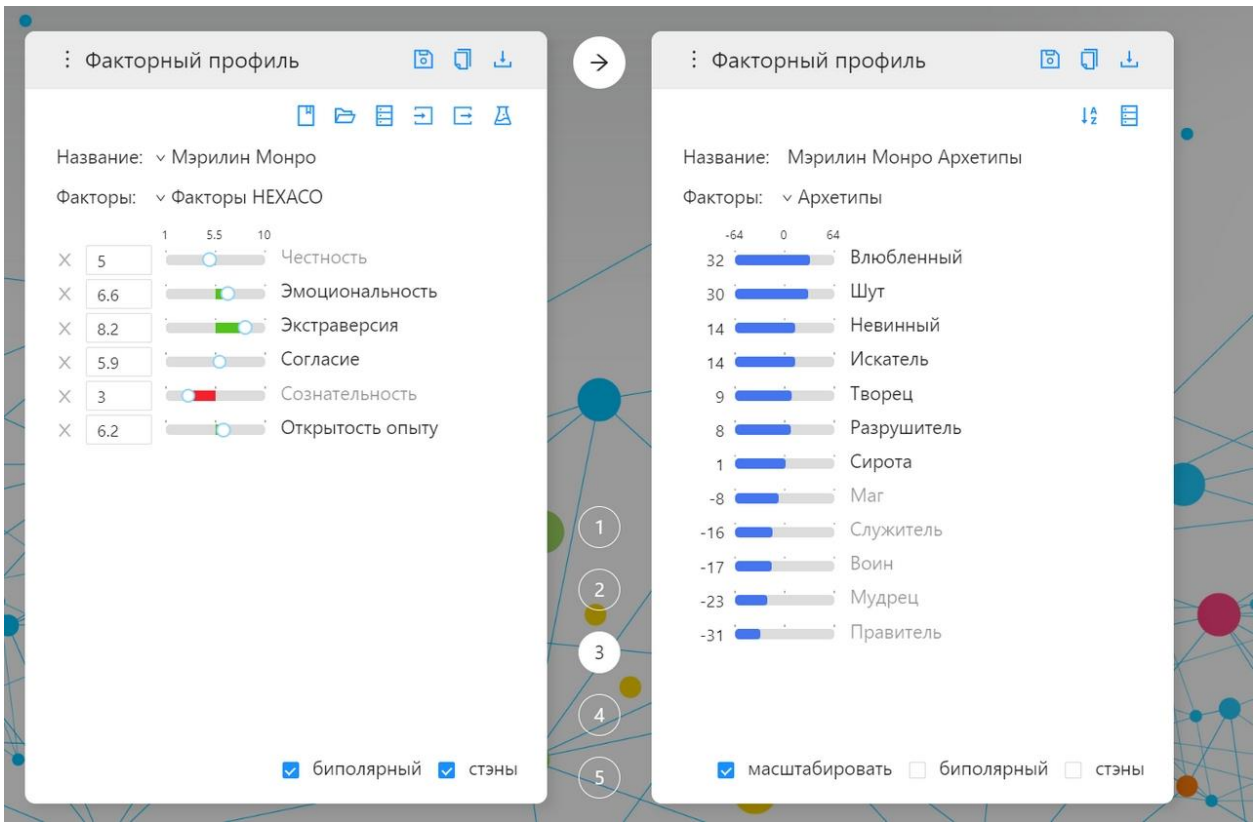


Рисунок-скриншот 7.

(4) Рейтинг

В этом режиме в левом окне задается некий профиль-эталон, а в правом появляются все другие профили в рамках данной ФКС – в порядке убывания близости к эталонному профилю. Чаще всего в качестве эталона задается «идеальный профиль» (теоретически возможное сочетание черт и компетенций самого эффективного исполнителя в данной профессиональной и организационной роли). Но в левом окне может быть задан и профиль реального человека, так что в правом мы можем увидеть по убыванию идеальные профили для разных профессий (такое использование данного режима позволяет применять ТЕЗАЛ как инструмент для профориентационного и карьерного консультирования).

В приведенном справа примере (см. рисунок-скриншот 8) ближе всего к профилю «идеального ученого», которому присвоено имя «Михаил Ломоносов», приближается персонаж «Никола Тесла». Гораздо дальше от идеала оказываются писатели Пушкин и Толстой, а Мартин Кинг оказывается уже некоторой противоположностью к профилю «идеальный ученый».

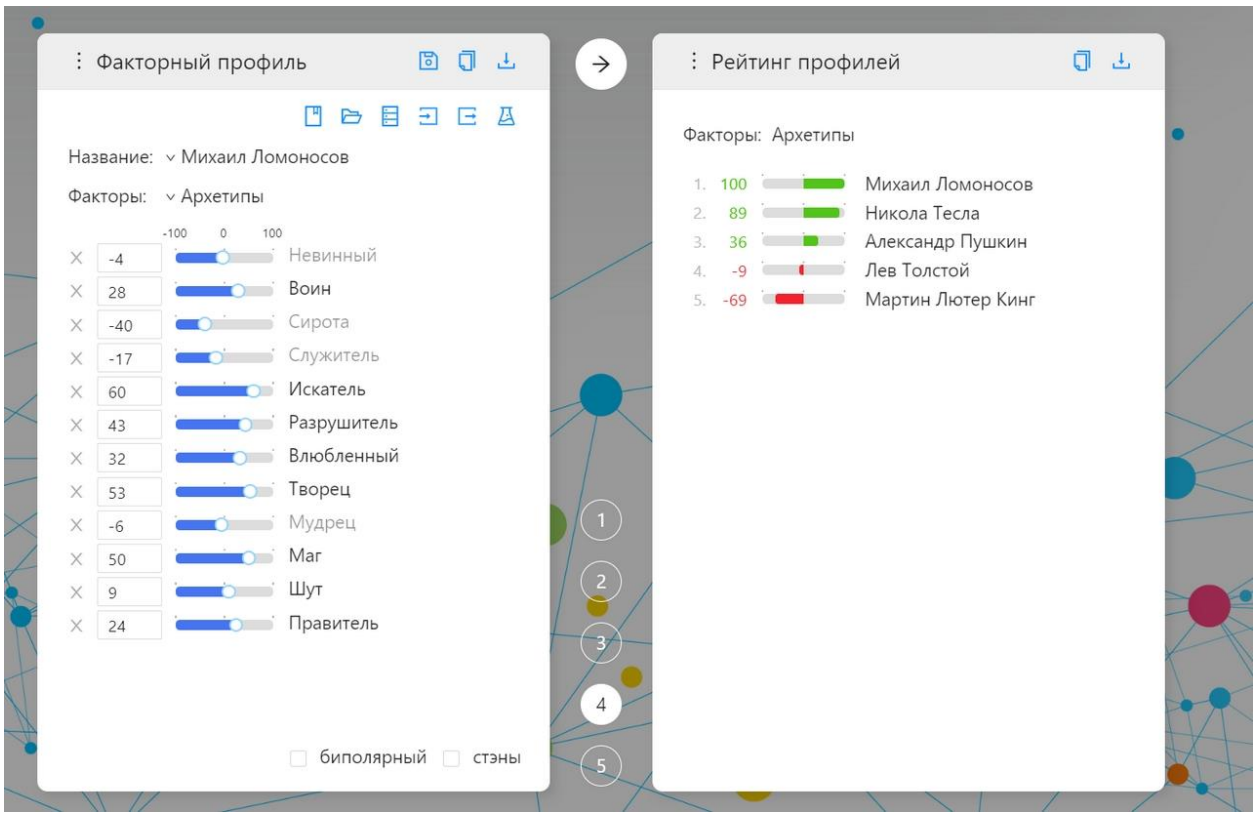


Рисунок-скриншот 8

(5) Расширенное портретирование

В этом режиме происходит преобразование произвольного профиля в расширенный перечень сходных и контрастных черт личности и компетенций («симиляров» и «оппозитов»). Этот перевод производится с целью выдвижения эвристических прогнозов относительно поведения человека в определенных производственно значимых и социально значимых ситуациях.

На рисунке-скриншоте 9 Вы видите, какие дополнительные черты система ТЕЗАЛ прогнозирует у персонажа «Никола Тесла» на основании профиля, который мы видим в левом окне. Этот режим похож на режим номер 2, но содержит больше слов, включает числовые показатели близости (а для оппозитов – показатели противоположности).

На скриншоте 3 (вернитесь к началу руководства) Вы можете увидеть, как версия ТЕЗАЛ-4 позволяет в режиме (5) отфильтровать список выходных слов в правом окне – так что в нем появляются только компетенции.

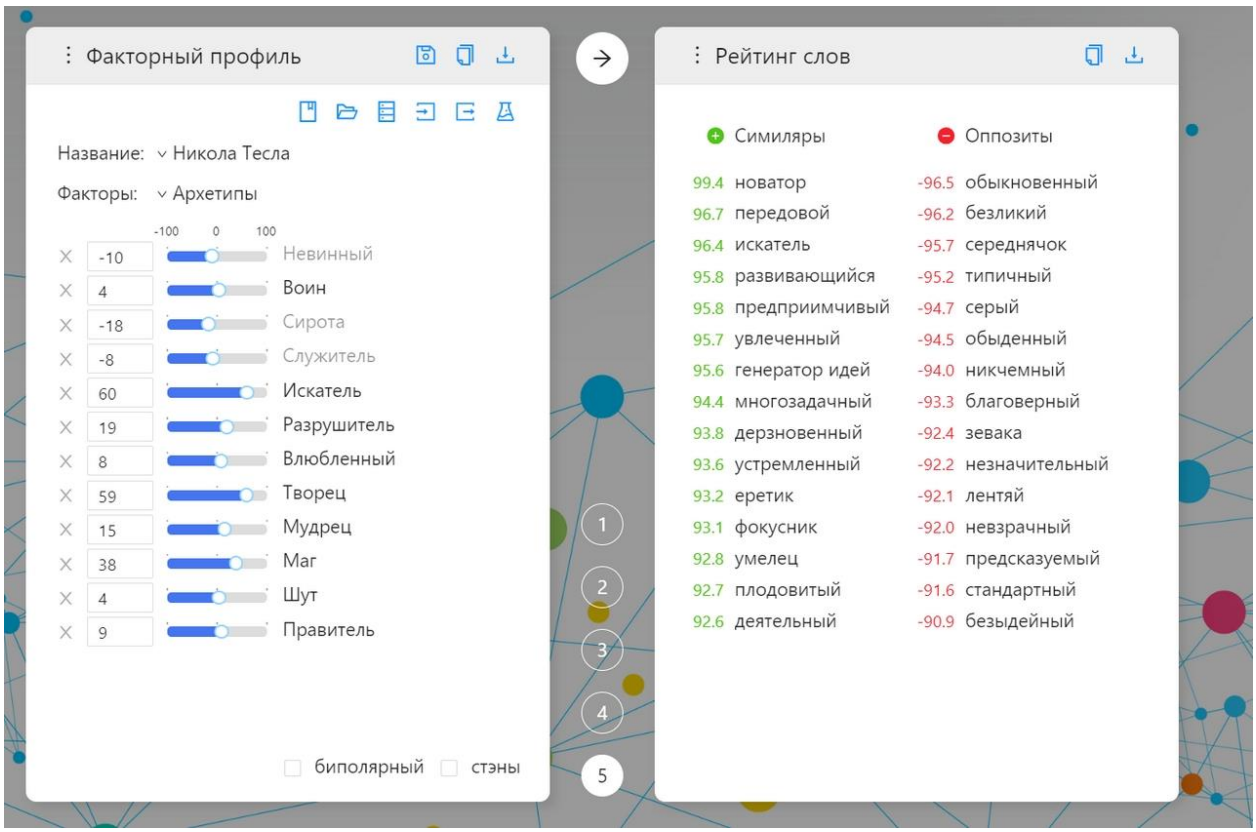


Рисунок-скриншот 9.

(6) Комбинированный режим

Уже версия Тезал 3.5 (и тем более версия 4) позволяет совместить в левом окне 2 разных источника психодиагностической информации: профиль (который получается в результате тестирования) и портрет (который получается в результате беседы и наблюдения).

В приведенном примере к профилю «Монро» добавлены 4 характеристики, которые как бы бросаются в глаза при наблюдении за ее поведением «на кастинге»… После этого деловое качество «креативность» спустилось гораздо ниже в рейтинге, а без портрета (только по результатам тестирования) оно оказывалось на первом месте, что вызвало обоснованные сомнения у любого опытного оценщика-диагноста (см. правое окно).

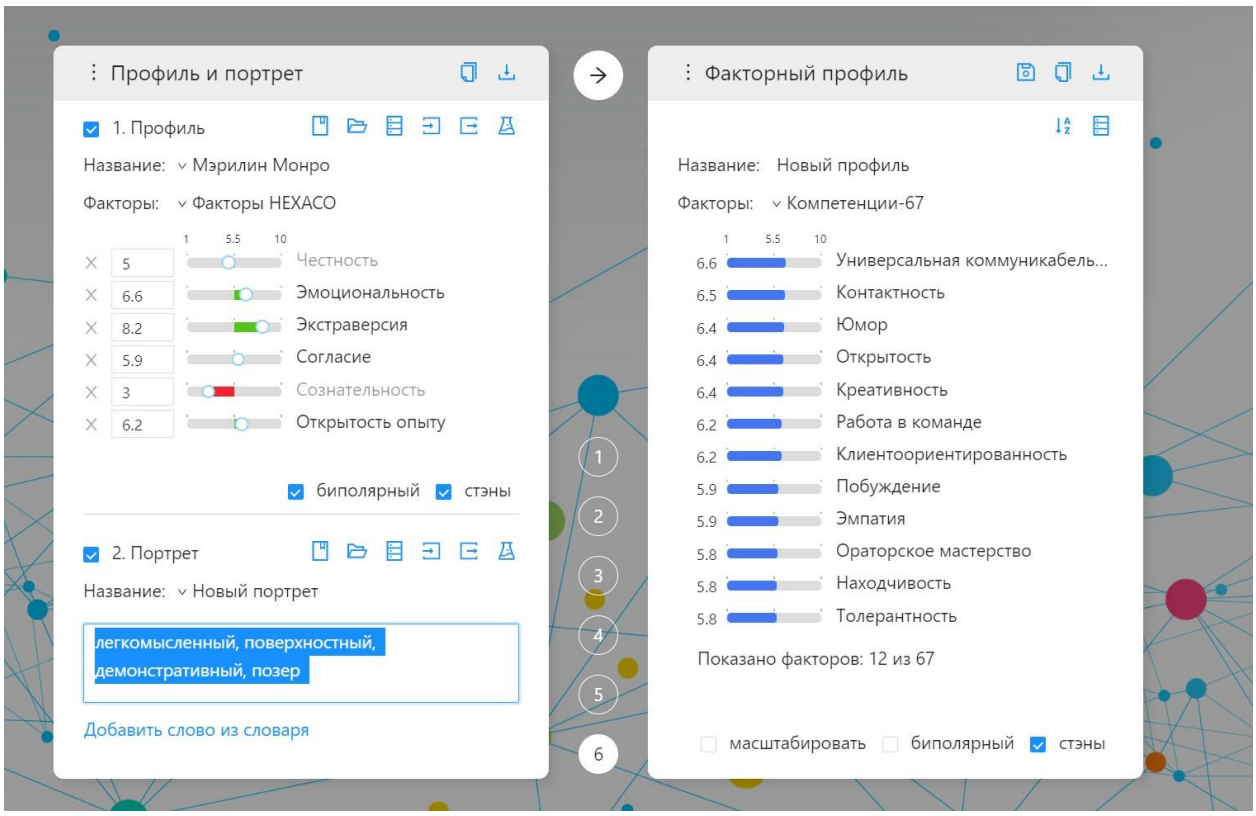


Рисунок-скриншот 10.

(7) Режим сравнения

Уже версия ТЕЗАЛ 3.5 (и тем более версия 4) содержит практически очень полезный режим «Сравнение профилей». На примере показано, что можно сравнивать не только профили в рамках одной факторно-категориальной системы, но и профили из разных систем. На примере в левом окне — профиль «Доминантный» в факторной системе DISC, а в правом окне — профиль персонажа «Александр Дюма» в факторной системе HEXACO. Между окнами дается коэффициент сходства (КС), который в данном случае принимает отрицательное значение -0,43. Это отрицательное значение следует интерпретировать как свидетельство того, то персонаж «Александр Дюма» не является доминантным.

Чем особенно полезен данный режим (7)? — Он позволяет не только быстро вычислять сходство двух произвольных профилей, внедренных в систему, но и позволяет интерактивно (быстро!) проверять, по каким факторам прежде всего наблюдается различие и как можно его сократить. Например, в левом окне может быть реальный профиль соискателя, а в правом — идеальный профиль от работодателя. Можно, двигая мышкой любую шкалу в левом окне, увидеть, от какого фактора больше зависит сближение профилей — когда именно повышается значение коэффициента КС. Такая интерактивность — значительное подспорье для беглого визуального анализа двух статических профилей.

Режим 7 превращает ТЕЗАЛ в инструмент управления «идеальными профилями» (Profile Matching), что необходимо на финальном этапе подбора самого лучшего из нескольких лучших соискателей-кандидатов.

2.3. Особые полезные субрежимы

Очистка окна для портрета или профиля

Для того, чтобы начать описание нового кандидата в режиме (1) надо освободить левое (входной) от информации о прежнем кандидате. Для этого в левом окне предусмотрена особая однокнопочная команда – первая команда-пиктограмма в горизонтальном меню (см. рисунок-скриншот 11).

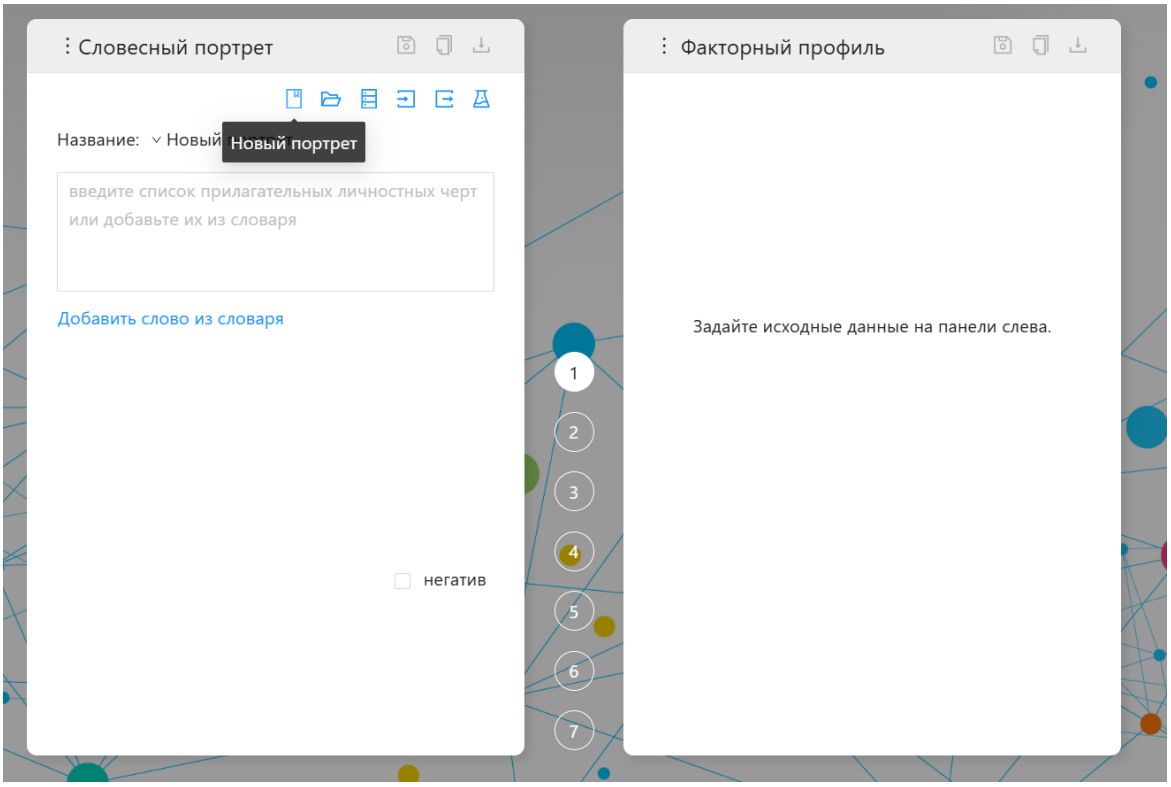


Рисунок-скриншот 11а

Аналогичная пиктограмма-команда имеет в горизонтальном меню в режиме (2). Она позволяет сделать «нейтральным» входной профиль в левом окне. В нейтральном профиле значения по всем факторам устанавливается значение 5.5, если используется шкала стенов (или значение 0, если используется шкала от -100 до +100). См. рисунок-скриншот 11б.

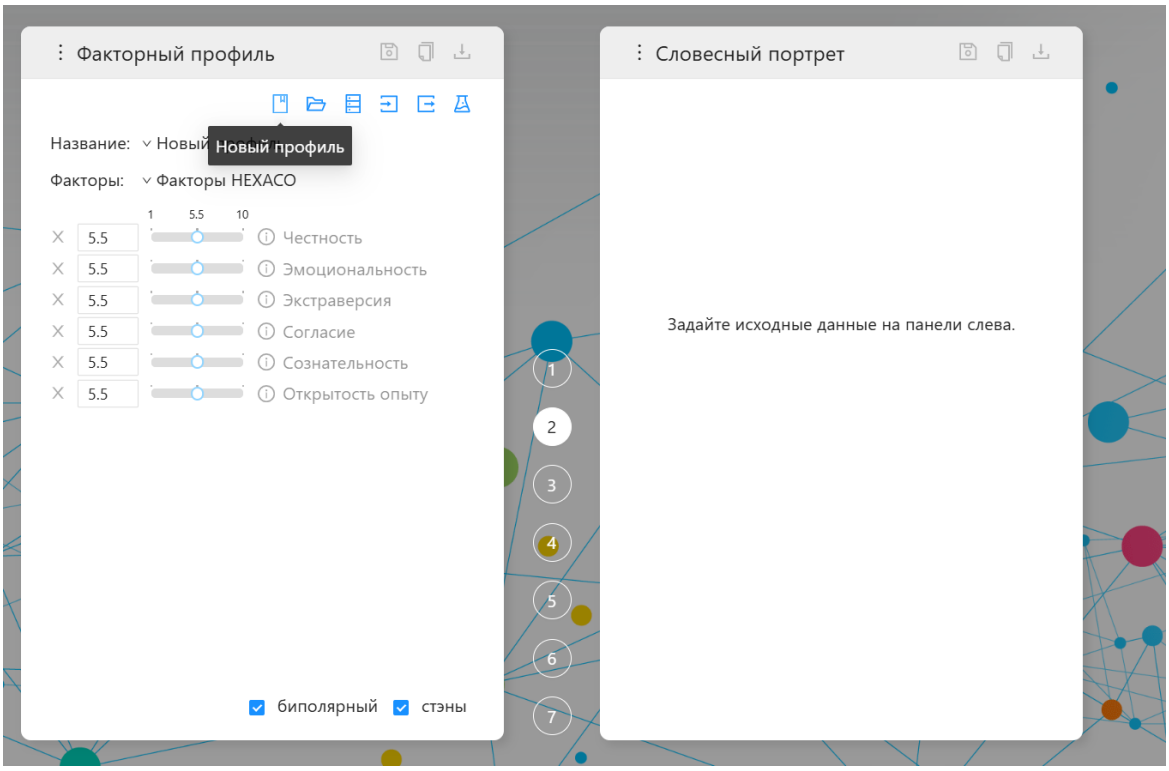


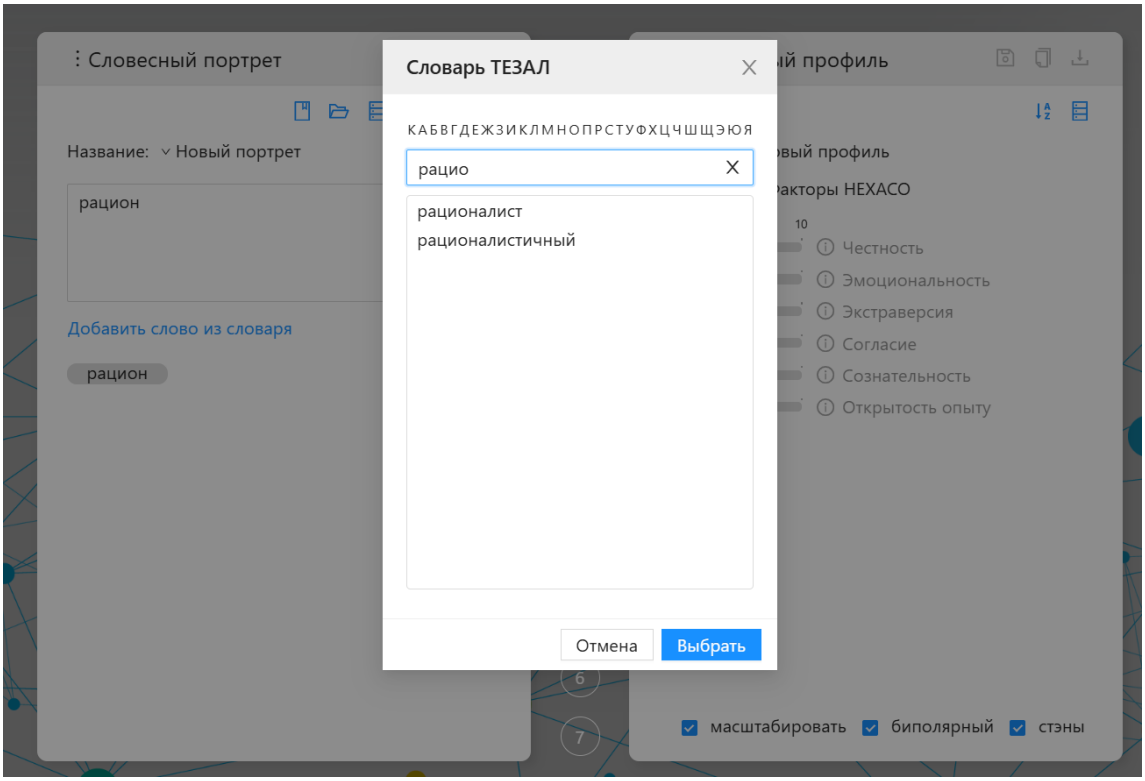
Рисунок-скриншот 11б.

Поиск близкого слова при создании портрета

Если при построении портрета слово в словаре найдено, программа ТЕЗАЛ выводит его в левом окне на зеленом фоне. Но иногда пользователь не может найти какое-то слово в словаре, хотя в словаре есть очень близкое слово – и по написанию, и по значению, но не совпадающее побуквенно с тем, которое задает пользователь. Например, пользователь пишет «рациональный», хотя это прилагательное больше характеризуют способ действия, чем постоянную черту человека. На рисунке 12 показано как по команде «Добавить слово из словаря» можно перейти в особый субрежим поиска слова в словаре. В этом режиме работает «поисковый движок» (search engine), показывающий пользователю уже по первым буквам, какие слова имеются в словнике и начинаются с введенных букв. Например, пользователь ввел пять букв «рацио» и увидел, что в словаре есть 2 слова, соответствующих искомому смыслу, но не само по себе слово «рациональный». Внимание: в этот момент пользователь может не дописывать слово, а сразу подхватить, кликнув по одному из предложенных.

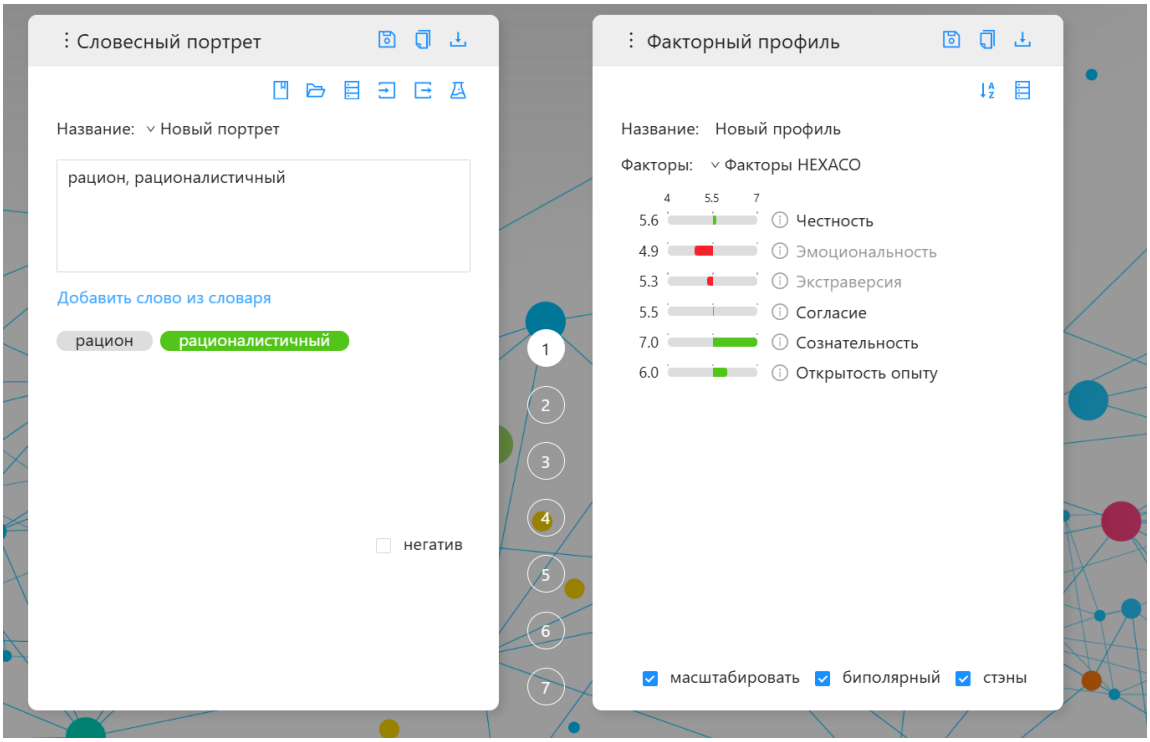
Пояснение: как правило, черта в формате «существительное» говорит о более высокой степени выраженности у человека определенного качества, чем черта в формате «прилагательно». В нашем примере на рисунке 12 выбор пользователем

черты «рационалист» будет означать более сильную характеристику, чем выбор прилагательного «рационалистичный».



Скриншот 12а.

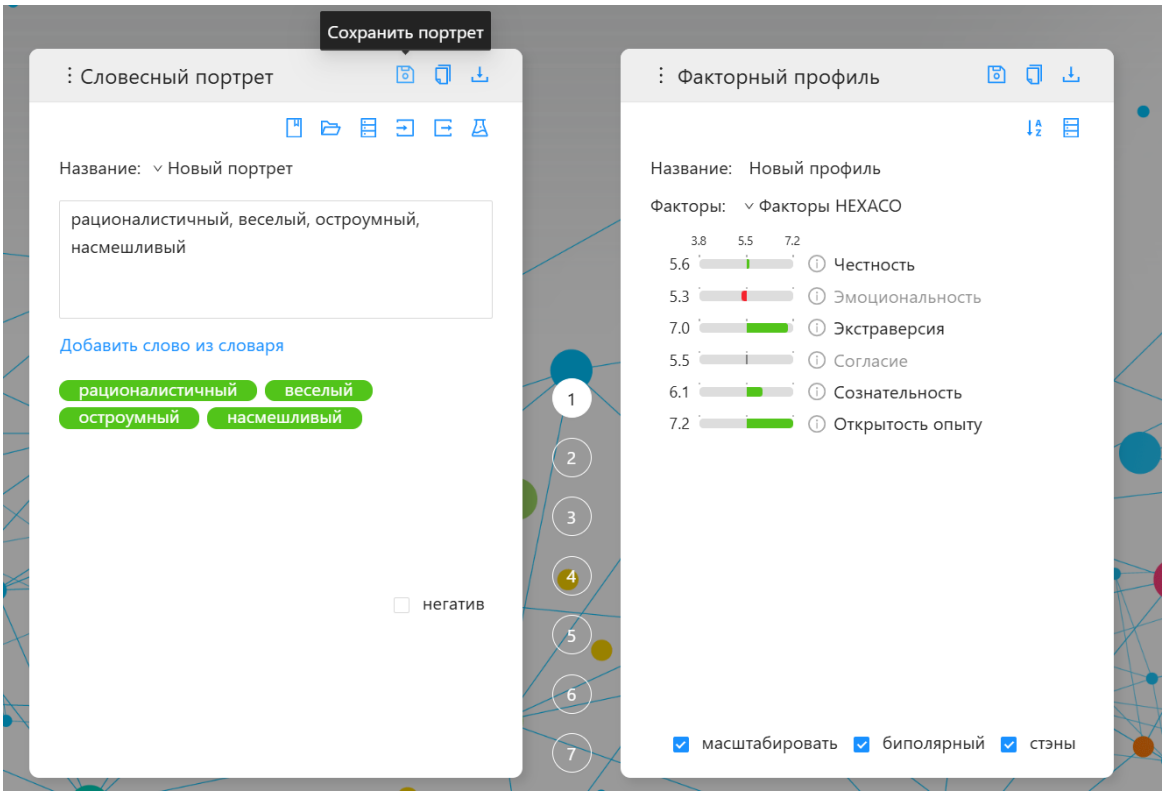
В результате выбора пользователем прилагательного «рационалистичный» левое окно будет выглядеть так, как это показано на рисунке 12б. В этом случае не существующее в словнике (и не завершенное) слово «рацион» фактически не войдет в словарное описание человека (в словесный портрет).



Скриншот 12б

Сохранение портрета или профиля под именем

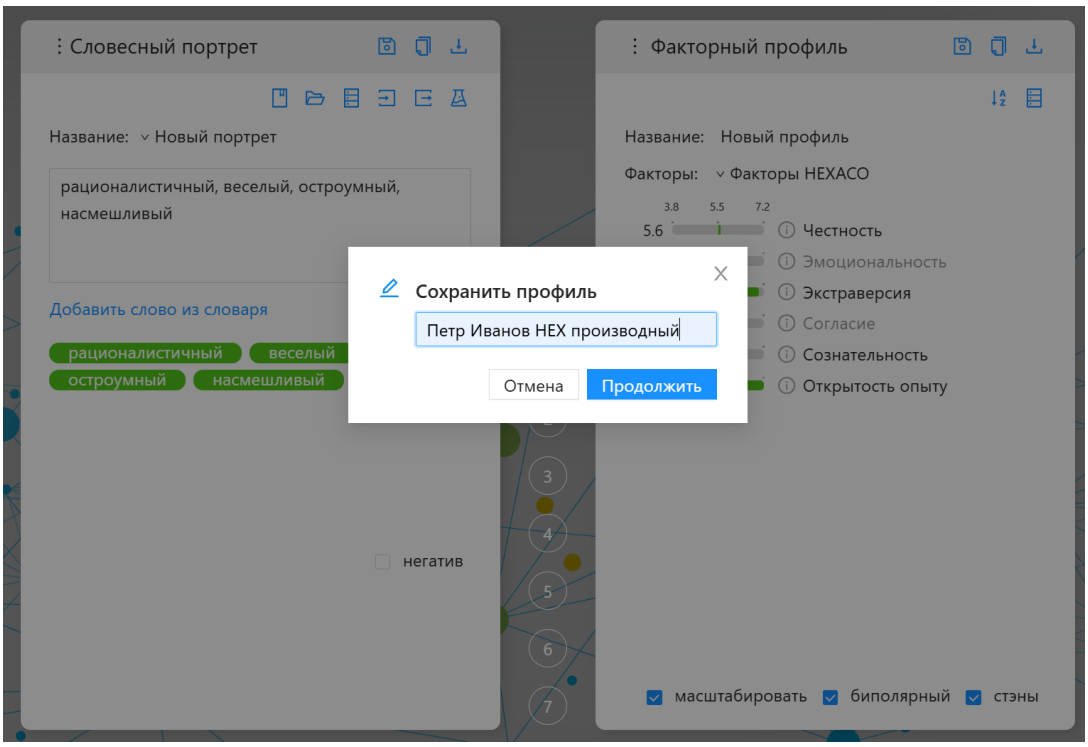
Для того, чтобы сохранить портрет в файле, надо кликнуть на команду-пиктограмму, которая расположена в левой позиции на верхнем горизонтальном меню в левом окне (см. скриншот 13).



Скриншот 13а. Белым на черном фоне в левом окне выделена кнопка-команда для сохранения портрета.

После этого появится запрос на имя файла и портрет будет сохранен на сервере (в данном кабинете) в виде отдельного файла. Например, файлу дано имя «Петр Иванов портрет» Это позволяет пользователю обратиться к данной информации о кандидате Петр Иванов повторно во время следующего сеанса работы (на другой день, на другую неделю и т.п.).

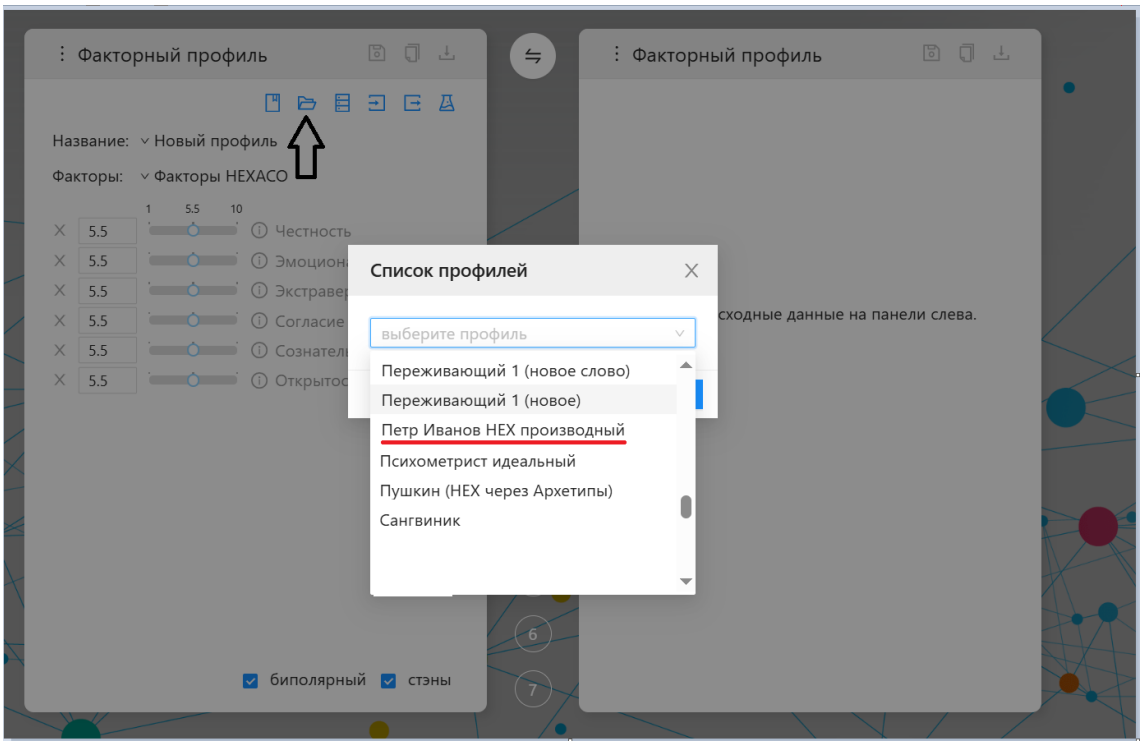
Для сохранения профиля того же кандидата, который оказывается производным от созданного в ходе интервью портрета, следует кликнуть на соответствующую кнопку-команду в правом окне. На диске будет создан файл, которому наиболее точное имя должны быть дано следующим образом: «Петр Иванов HEXACO производный» (слово «производный» будет говорить о том. что данный профиль получен не в результате тестирования, а в результате конверсии на основе портрета).



Скриншот 13б. Запрос имени после нажатия кнопки в правом окне.

На скриншоте 13б показано, как надо вводить имя – так, чтобы оно не совпадало с именами других файлов в данном кабинете, имеющих другой смысл (1).

Загрузка существующего портрета или профиля



Скриншот 14. Загрузка сохраненного профиля в левом (входном) окне.

На скриншоте 14 показано, как при нажатии на кнопку-команду во втором горизонтальном меню появляется выпадающий список всех сохраненных в системе профилей. Вам остается только выбрать (в данном случае это профиль «Петр Иванов HEX производный»). Выберите кликом мыши нужный профиль, и он сразу откроется**. Во избежание утери данных сохраняйте все изменения перед открытием нового профиля.**

Совершенно аналогичная команда предусмотрена для загрузки сохраненного портрета, но только в режиме (1), а не в режиме (2)**.**

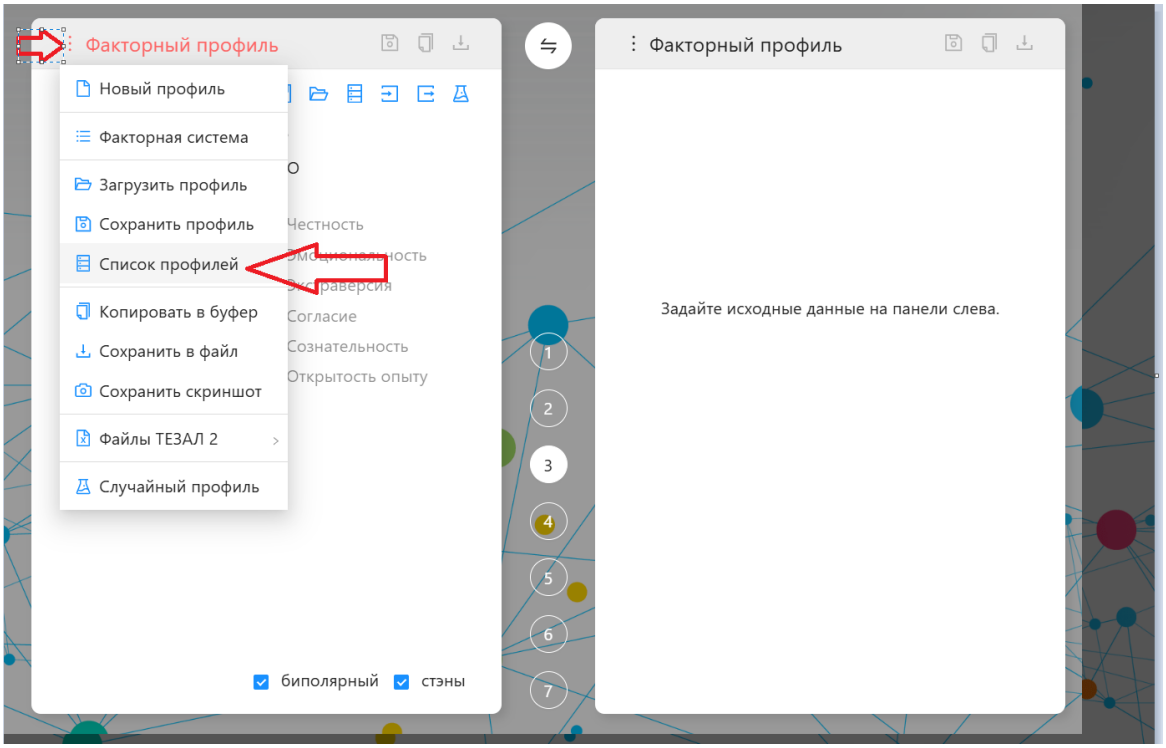
Как переименовать сохраненный профиль

Иногда по ходу работы с профилями разных людей выясняется, что Вы не сразу создали продуманную систему имен и начали из-за путаться. Ничего страшного: ситуация можно поправить. Хотя в системе ТЕЗАЛ не предусмотрена отдельная команда «переименование файла» (все-таки это не есть операционная система по работе с файлами), но можно решить задачу в 3 шага:

1) загрузить старый файл и сохранить его под новым нужным именем;

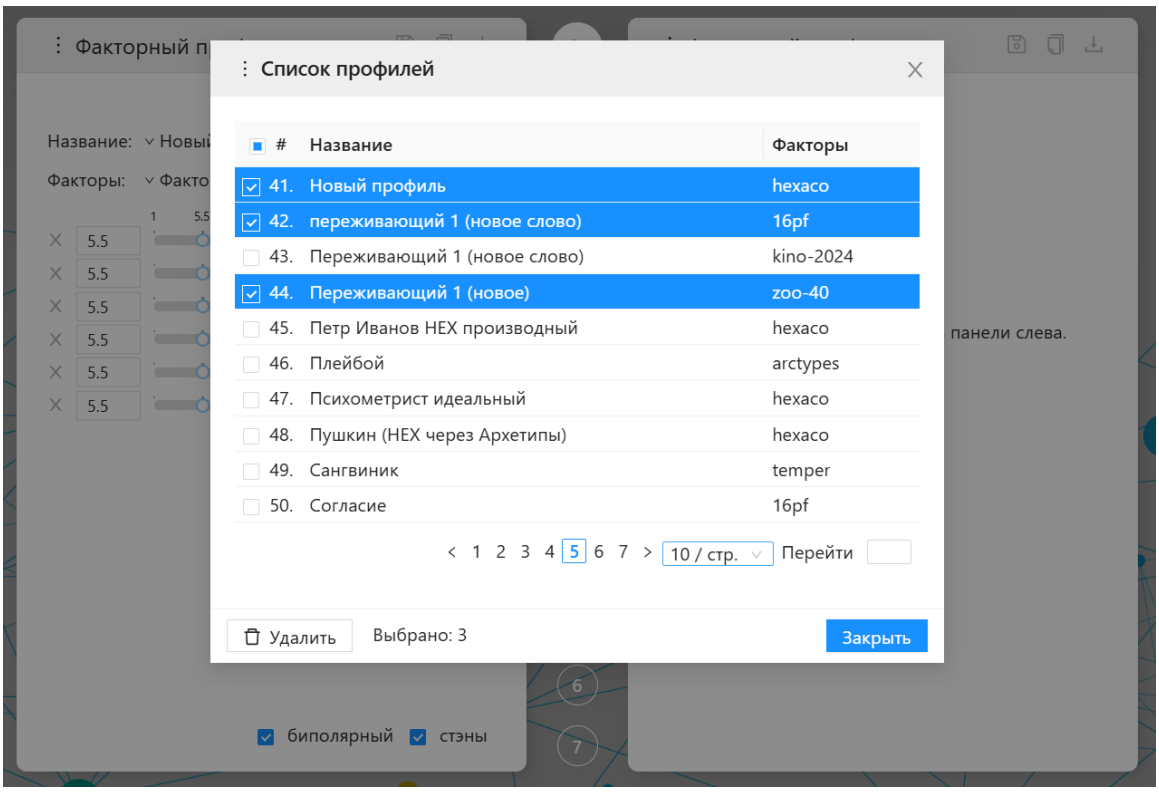
2) вызвать режим «список профилей» с помощью оконного левого меню (см. скриншот 15а);

3) выделить все старые профили с плохими именами и удалить их (см. скриншот 15б, на котором показано, что удалению подлежат выделенные файлы 41, 42 и 44).



Скриншот 15а.

В новой версии ТЕЗАЛ-4 субрежим «список профилей» можно также вызывать на экране с помощью соответствующей пиктографической кнопки в горизонтальном меню в каждом окне. Назначение каждой пиктографической кнопки можно уточнить путем наведения курсора на определенную пиктограммку и получения информации о ней во всплывающей подсказке (тултипе).



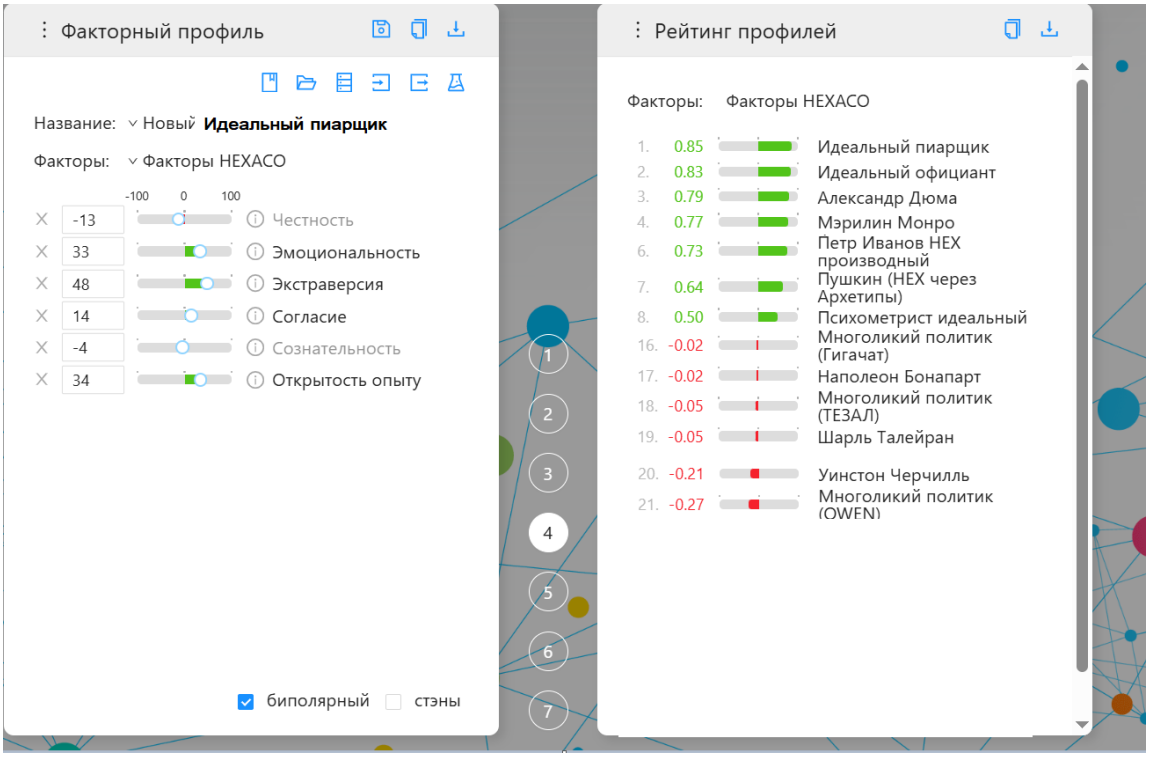
Скриншот 15б. Удаление выделенных профилей в субрежиме «Список профилей2.

Изменение выраженности факторов в профиле

Сразу после загрузки профиля в левом окне появляется возможность изменить коэффициент его выраженности (вес, нагрузку). Но любое такое изменение будет приводит к тому, что фактически образуется новый профиль. Поэтому старое имя файла очищается и нужно сохранять измененный профиль под новым именем (!0.

Изменение веса можно ввести, кликнув на соответствующее значение шкалы и вручную введя необходимый коэффициент (по шкале от -100 до 100 или на шкале стенов от 1 до 10). Выраженность может быть как положительной (зеленая область шкалы), так и отрицательной (красная область). Отрицательная выраженность определенной черты в переводе на обыденный язык подразумевает добавление частицы «НЕ» к данному слову с той или иной степенью выраженности. Обратите внимание, что для сохранения измененных весом обязательно необходимо сохранять профиль.

На скриншоте 16 показано, как сдвиг профиля «Идеальный пиарщик» к полюсам «Эмоциональность» и «Экстраверсия» буквально на глазах меняют рейтинг профилей в правом окне в режиме (4). При этом к прежнему «Идеальному пиарщику» текущий «Новый идеальный пиарщик» оказывается близок уже не на 100%, а только на 85%, а к нему приблизился «Идеальный официант» (коэффициент близости 83%).



Скриншот 16. Кружок-ползунок на шкалах профиля в левом окне можно двигать, управляя курсором мышки.

Таким образом, этот способ ручного управления идеальным профилем иллюстрирует очень важный сценарий прикладного применения системы ТЕЗАЛ: можно очень быстро подобрать параметры идеального профиля, опираясь на картинку в правом окне – понимая, кто именно из каких-то искусственных персонажей должен подняться выше, а кто должен опуститься в рейтинге профилей в выходном окне при изменении значимости определенных факторов в левом входном окне.

СОВЕТ ЗНАТОКА: иногда можно и нужно вносить ручную корректировку не только в идеальный, но в реальный профиль реального человека (кандидата). Например, можно и нужно убирать определенные «неадекватные акцентуации» (нейтрализовать отклонения от нормы путем установления нейтральных значений по определенному фактору, отклонения от которых живой психолог-оценщик не увидел в ходе интервью и в работе с другими данными по кандидату – например. с биографическими данными). Поэтому очень важно освоить этот режим активного

редактирования профилей и сохранения изменений под новым именем. Этот режим превращает экспертную систему ТЕЗАЛ из справочно-лингвистической в настоящую систему поддержки принятия кадровых решений.

Содержательная подсказка:

В отличие от словарного портрета, состоящего из произвольного набора слов, обычно факторная система подразумевает более-менее целостное описание определенного концептуально связного набора личностных черт (системы), так что при переводе из семантически более бедного словарного портрета в факторном профиле иногда возникают удачные дополнительные ВЕРНЫЕ характеристики, но есть определенный риск, что могут возникнуть и НЕВЕРНЫЕ (неадекватные) характеристики, которые отсутствуют у реального человека, но являются «побочным следствием» приблизительной процедуры конверсии портрета в профиль (ведь одни и те же слова из словника в рамках разных ФКС интерпретируются несколько по-разному). Например, высокая экстраверсия по Айзенку означает самоуверенность и склонность к риску (свойство темперамента человека), а у Юнга в рамках MBTI– это несколько иное (это свойство когнитивного стиля – внимание к свойствам внешнего мира, а не к внутренним сигналам от собственного организма и собственной картины мира).

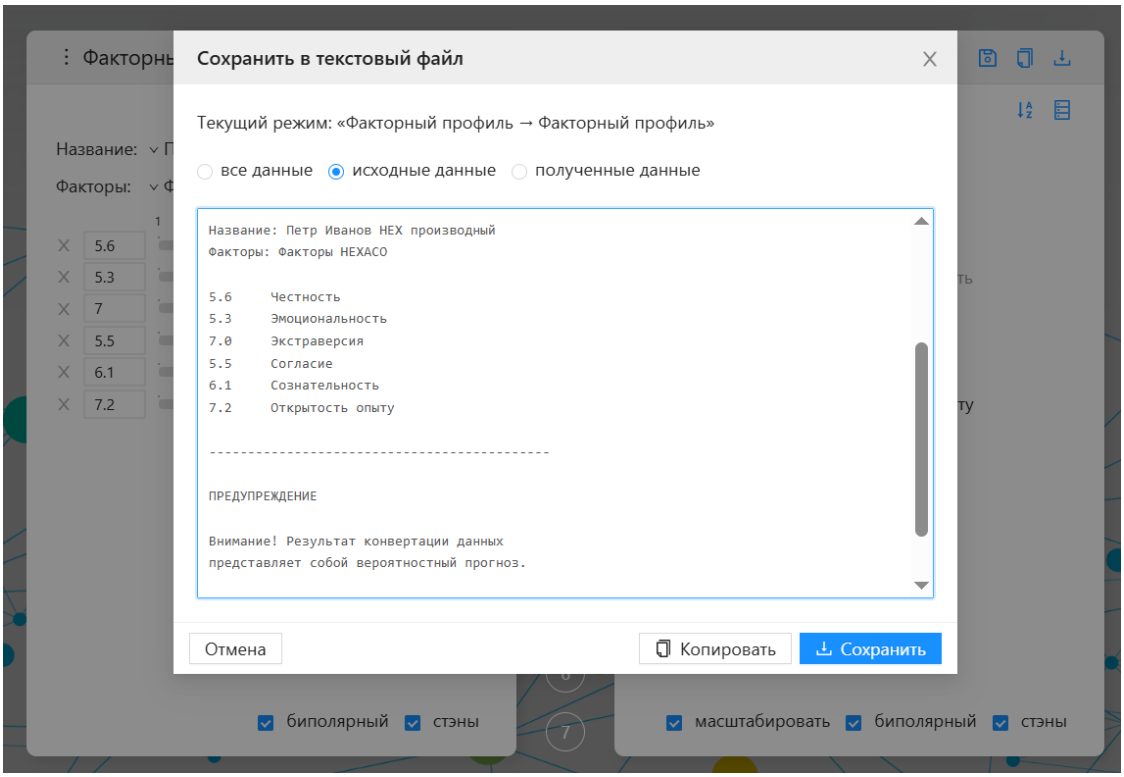
В то же самое время, благодаря процедуре перевода семантически бедного портрета в более семантически богатый факторный профиль, возможно иногда уловить те скрытые от поверхностного взгляда семантические тенденции, которые имплицитно заложены в значения тех или иных слов. В этом процессе ТЕЗАЛ выступает хорошим инструментом в руках не всякого психолога, а опытного и проницательного психолога, способного отличать «полезные советы экспертной системы» от артефактов («галлюцинаций»).

Сохранение профиля в текстовой файл

В меню обоих окон имеется ряд дополнительных команд, которые Вы не найдете в пиктографических горизонтальных меню. Эти вертикальные меню вызываются на экран с помощью кнопки-команды в левом верхнем углу каждого окна (она выглядит как три горизонтальные черточки друг под другом).

На скриншоте 17 показан очень полезный режим – «сохранить профиль в текстовом файле». Зачем нужен этот формат сохранения профиля? – Он помогает переправить полученный профиль с помощью обыкновенного «копипаста» прямо в чат-окно

диалога с определенной нейросетью: достаточно выделить в текстовом окне нужный фрагмент и нажать кнопку «копировать в буфер» в контекстном меню браузера (или действовать с помощью комбинации горячих клавиш Ctrl-C на клавиатуре компьютера). Потом нужно перейти во ту вкладку браузера, где идет диалог с нейросетью, и нажать в контекстном меню кнопку-команду вставить (или действовать с помощью горячих клавиш Ctrl-V на клавиатуре компьютера).



Скриншот 17

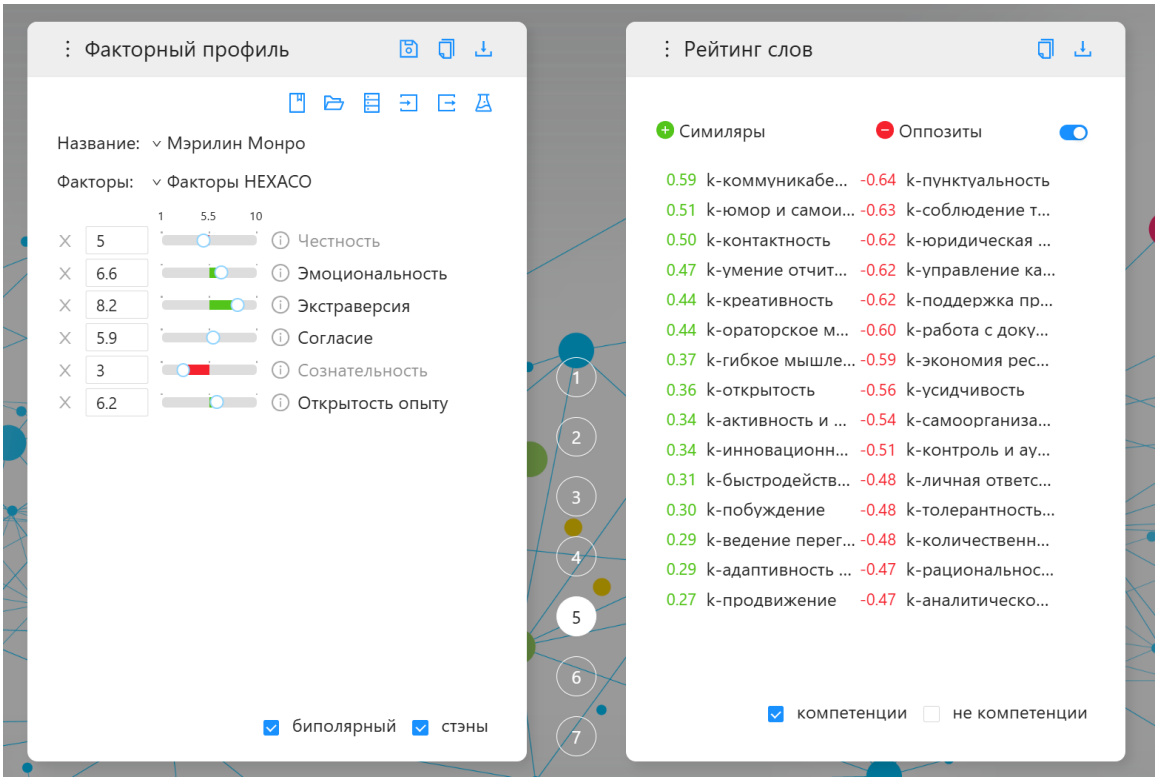
Какие задачи в диалоге с нейросетью позволяет решить наличие факторного профиля из системы ТЕЗАЛ? – Об этом смотрите третью главу этого руководства – «Типовые сценарии».

Рейтинг компетенций и антикомпетенций

В режиме (5) система выполняет особое преобразование профиля, которое мы называли в более ранних версиях «дефакторизация», а сейчас это называемся «порождение рейтинга слов».

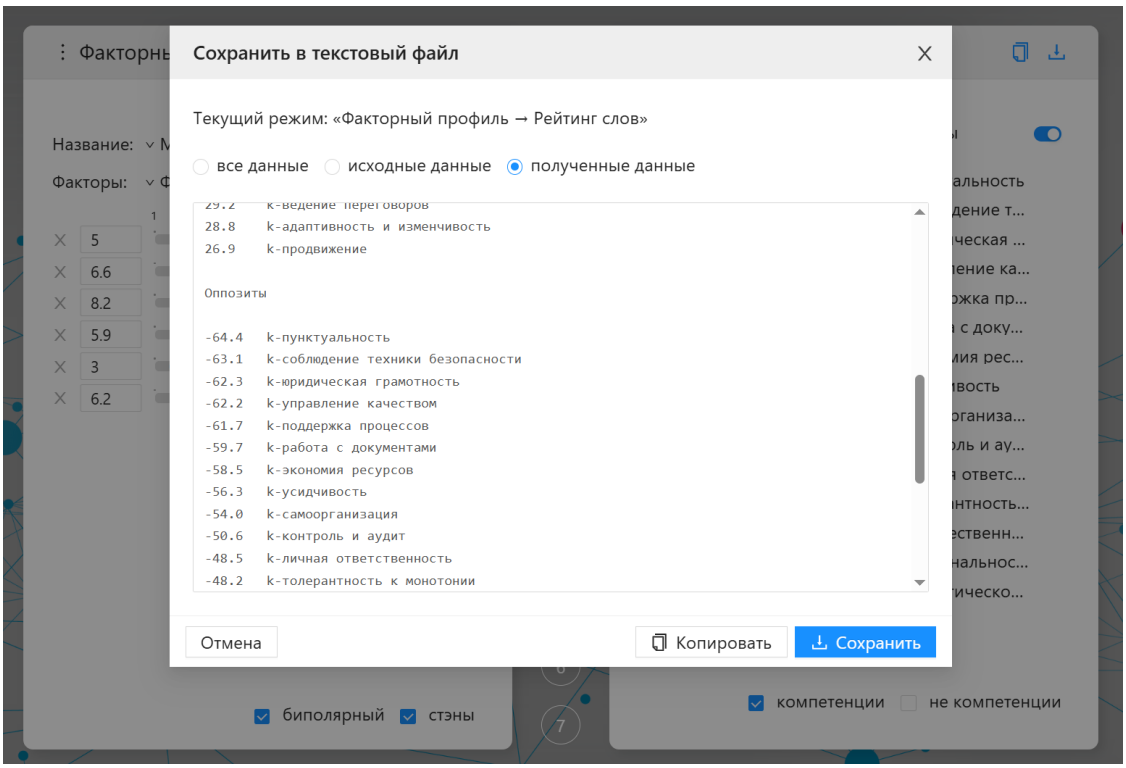
Этот режим, во-первых, позволяет описать определенный факторный профиль на естественном языке, что будет особенно удобно при подборе характеризующих человека слов в общении с непсихологом (см. раздел 3).

Но более значимое применение данного режима (5) (как было уже написано выше во введении) заключается в том, что он позволяет перевести профиль на язык компетенций. На скриншоте 18 показано, как уже известный Вам профиль Мэрилин Монро трансформируется в набор компетенций. Причем в левом столбце правого окна указываются компетенции-симиляры (сходные по своей семантике с входным профилем), а в правом столбце – компетенции-оппозиты (противоположные по своей семантике входному профилю).



Скриншот 18а

Длинные формулировки компетенций плохо помещаются в правом окне? – Да, но можно легко получить полные формулировки, если выполнить сохранение рейтинга слов в файл-отчет (как это показано на скриншоте 18б).



Скриншот 18б.

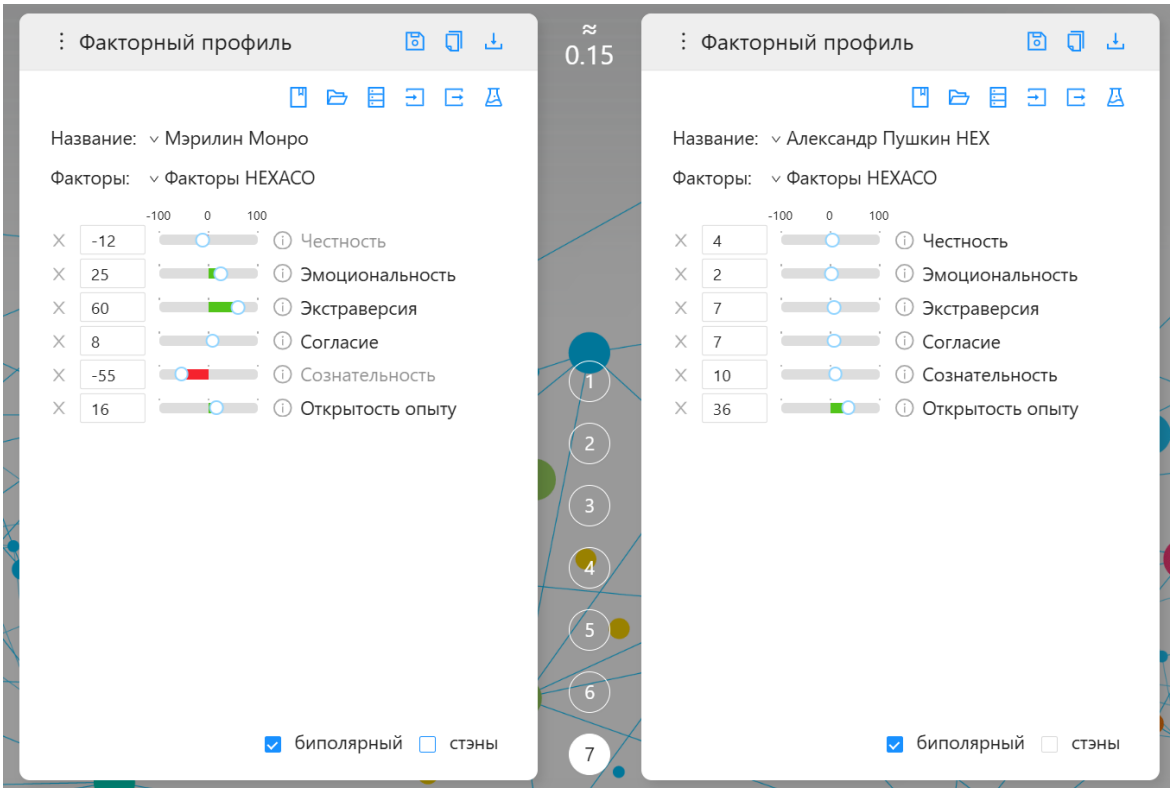
СОВЕТ ЗНАТОКА: по опыту использования версии ТЕЗАЛ-4 наиболее полезным оказывается даже не список из 12 компетенций-симиляров, а список из 12 «антикомпетенций» (компетенций-оппозитов). Именно после знакомства с этими данными нейросетевые ИИ-модели строят наиболее полезные прогнозы. Достаточно просто обыкновенным копипастом перебросить список «антикомпетенций» из окна с отчетом в то окно, в котором происходит Ваш чат-диалог с нейросетью. На скриншоте 18б мы видим, что такому персонажу, как Мэрили Монро, совсем не надо поручать работу, требующую пунктуальности, например, работу с документами. Эта рекомендация может показаться Вам тривиальной в случае эпатажной кинозвезды, но на самом деле этот упрощенный пример подобран для Вас так, чтобы сделать понятным очень важный СОВРЕМЕННЫЙ способ работы с системой ТЕЗАЛ, основанный на предоставлении данных из ТЕЗАЛА для их анализа и интерпретации с помощью нейросетевой модели ИИ.

Шкала баллов от -100 до +100

В системе ТЕЗАЛ-4 для изображения профилей используется 2 типа шкал:

1) Шкала стенов: среднее = 5.5, стандарт. отклонение = 2, диапазон = [1;10]
2) Шкала баллов: среднее=0, стандарт. отклонение = 44, диапазон = [-100;+100]

Когда шкала баллов заведомо удобней, чем шкала стенов? – Например, в режиме (7) при сравнении профилей. На скриншоте 19 вывод профилей в режиме «стены» отключен и в левом, и в правом окне (снята соответствующая галочка). Поэтому пользователю легче увидеть, что самые яркие дифференцирующая шкалы из «Большой шестерки», по которым отличаются друг от друга персонажи Мэрилин Монро и Александр Пушкин, это даже не «Открытость опыту», а «Экстраверсия» (контраст равен 53 на шкале баллов) и особенно «Сознательность» (контраст 65).

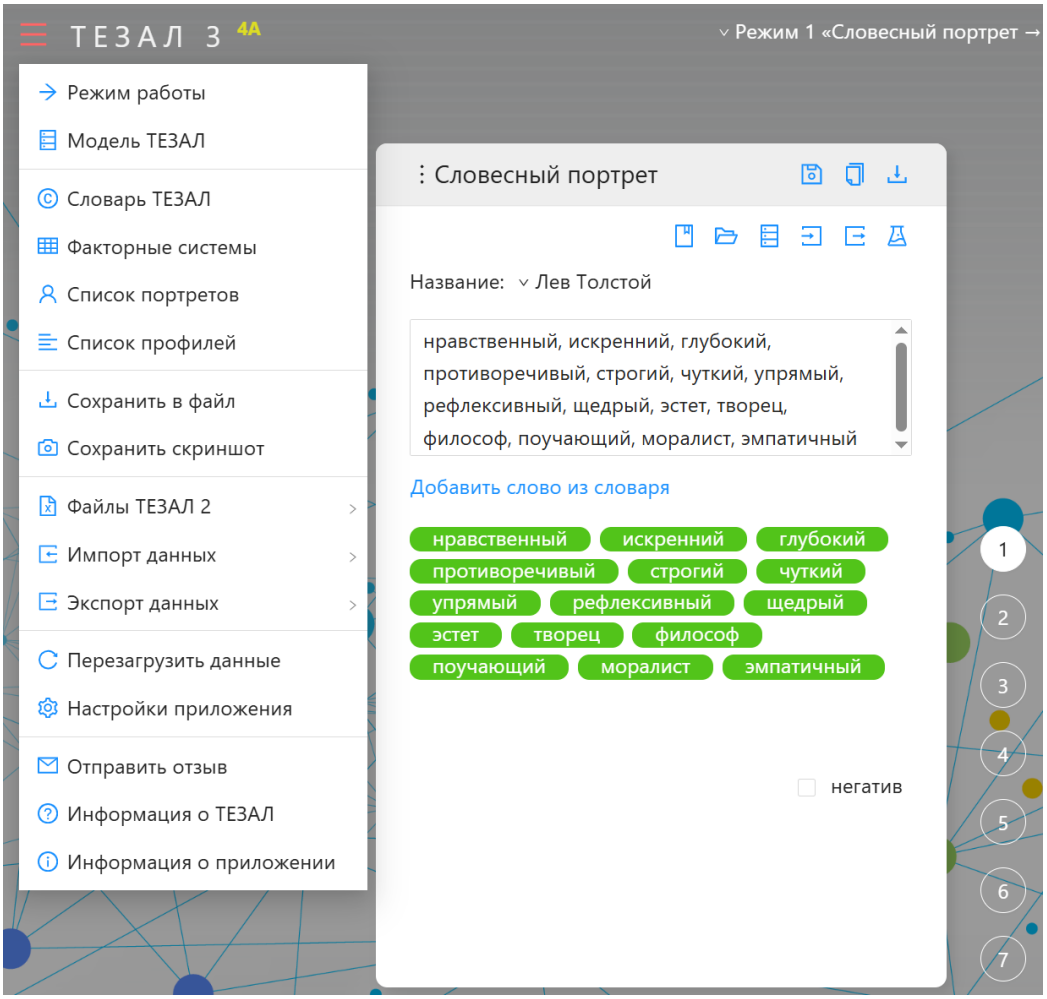


Скриншот 19.

СОВЕТ ЗНАТОКА: шкала баллов значительно облегчает ввод идеального профиля «руками» - ввод числового значения в поле ввода, расположенного слева от каждой шкалы. Шкала баллов, в отличие от шкалы стенов, НЕ требует ввода десятичной точки, и это позволяет выполнить ввод значительно легче и быстрей.

2.3. Команды управления в главном меню

В системе ТЕЗАЛ предусмотрено главное меню (см. скриншот 20), с помощью которого доступен ряд сквозных и дополнительных функций, которые могут быть использованы вне зависимости от выбранного в данный момент двухоконного режима. Эти функции обеспечивают управление настройками, факторными системами, а также профилями и портретами кабинета: их удаление, экспорт и импорт из файла или тестовой системы.

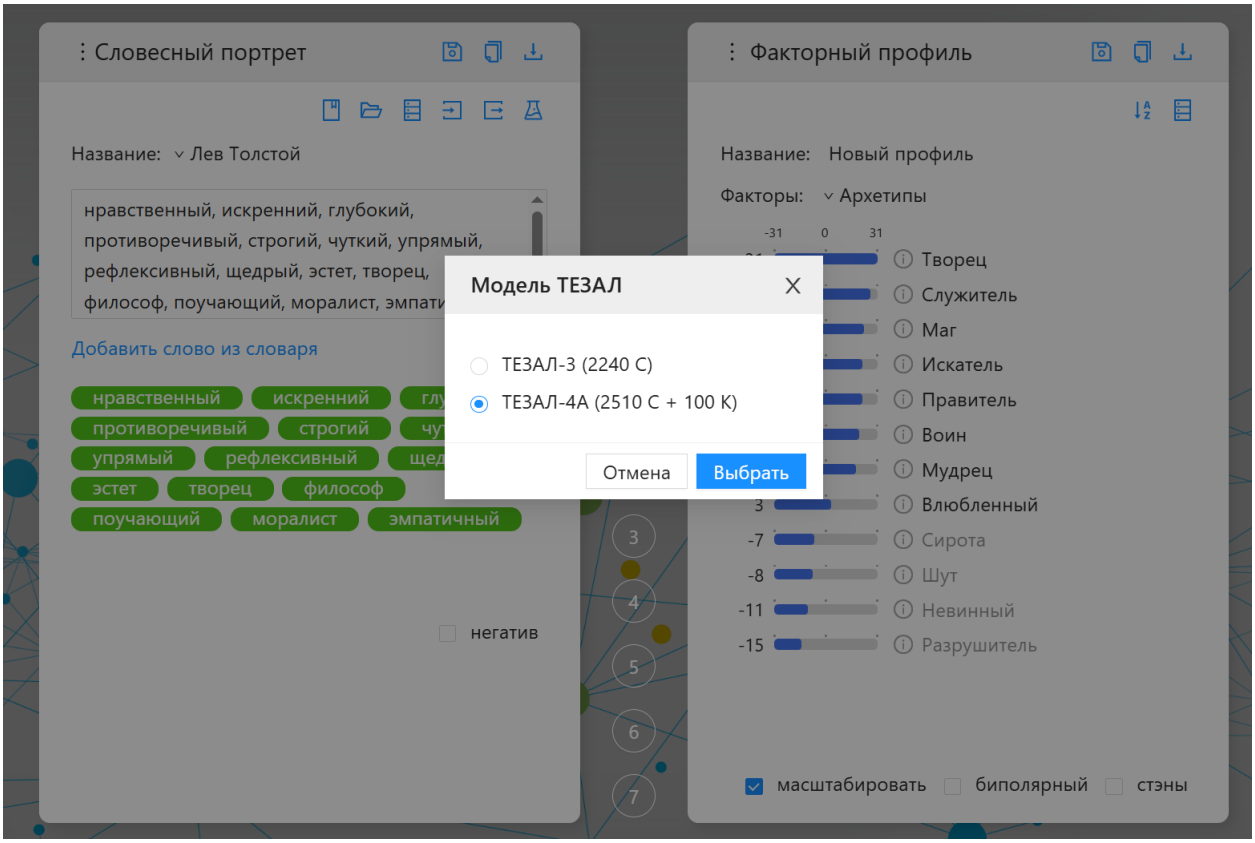


Скриншот 20. Для вызова главного меню достаточно кликнуть по соответствующей пиктограмме в левом верхнем окне экрана.

Опишем далее основные команды управления.

2.3.1. Выбор модели системы ТЕЗАЛа (версии)

На скриншоте 21 показано, что в настоящее время у пользователя есть возможность выбора модели. Это позволяет вернуться к прежней версии ТЕЗАЛ-3, в которой реализованы некоторые ФКС, предназначенные скорее для развлечения, чем для серьезной работы с системой (40 зоопсихотипов, 30 киноактеров и ряд других).



Скриншот 21.

Данная команда отображает подробную информацию обо всех факторных системах, доступных в вашем кабинете ТЕЗАЛ: количество факторов, дату создания и добавления системы, словесную характеристику полюсов факторов.

Кроме того, выбранная в данном режиме факторная система сразу же станет активной, если вы находитесь на вкладке «Факторный профиль». Данная команда будет полезна при подборе подходящей факторной системы для конверсии в нее из словарного профиля с наиболее адекватной семантикой факторов, поскольку не всякая факторная система может наиболее полно и адекватно отобразить содержание словарного профиля.

2.3.2. Словарь ТЕЗАЛ (лучше бы назвать «словник»)

По этой команде можно просмотреть все слова, введенные в настоящий момент в систему ТЕЗАЛ.

Примечание: не обязательно в поиске слова скроллировать весь список, достаточно набрать первые буквы искомого слова.

2.3.3. Список факторно-категориальных систем

По особой команде в главном меню пользователь может просмотреть все доступные на данный момент ФКС – «факторно-категориальные системы».

2.3.4. Сохранить скриншот

Этот режим обеспечивает возможность «сфотографировать» и включить скриншот в отчет о цепочке преобразования данных о кандидате в системе ТЕЗАЛ.

2.3.5 Сохранить в файл

По этой команде в текстовом режиме выводится содержимое и левого (входного) окна и правого (выходного) окна. Из набора таких текстовых записей можно создать полный текстовой отчет о всех этапах работы с ТЕЗАЛОМ (всех этапах преобразования данных об определенном кандидате или работнике).

2.3.6. Файлы ТЕЗАЛ 2

Этот раздел главного меню обеспечивает возможность импорта накопленных данных для пользователей, создавших профили еще в системе ТЕЗАЛ-2.

2.3.7. Импорт профиля из файла

Система ТЕЗАЛ позволяет получать факторные профили не только путем их конверсии из словарных профилей или конструирования, но позволяет также импортировать реальные факторные профили, полученные в результате тестирования в сервис-модулях «Плейер 3.0 (формат Ht-Line 3.0) и даже в старом модуле «Мастер-тесты» (формат Ht-Line 2.0).

Полученные по итогам реального тестирования профили можно автоматически перенести для дальнейшей работы в систему.

Импортированные профили доступны для просмотра и управления через соответствующую.

2.4. ТЕЗАЛ-тренажер

Для того, чтобы пользователь мог лучше разобраться в принципах работы системы ТЕЗАЛ, были разработаны специальные ознакомительные тесты «ТЕЗАЛ-тренажер» в двух версиях (серии А и Б). Данные тесты проверяют умение интерпретировать факторный профиль (HEXACO, 16PF и Архетипы) в обыденных терминах, описывать персонажа в целом несколькими словами.

В качестве материала используются факторные профили, полученные с помощью экспертных оценок ("психографические описания"). ТЕЗАЛ позволяет переводить свободные словесные описания в факторный профиль, а также позволяет выполнять обратную операцию по переводу факторного профиля в список слов-описаний (см. п. 2.2.4). Тестируемому предлагается на основании собственной интуиции выполнить такую обратную операцию по обобщению факторного профиля в нескольких словах, то есть, «выполнить работу за ТЕЗАЛ». Предъявляется факторный профиль и 4 варианта его словесного описания, необходимо выбрать наилучшее.

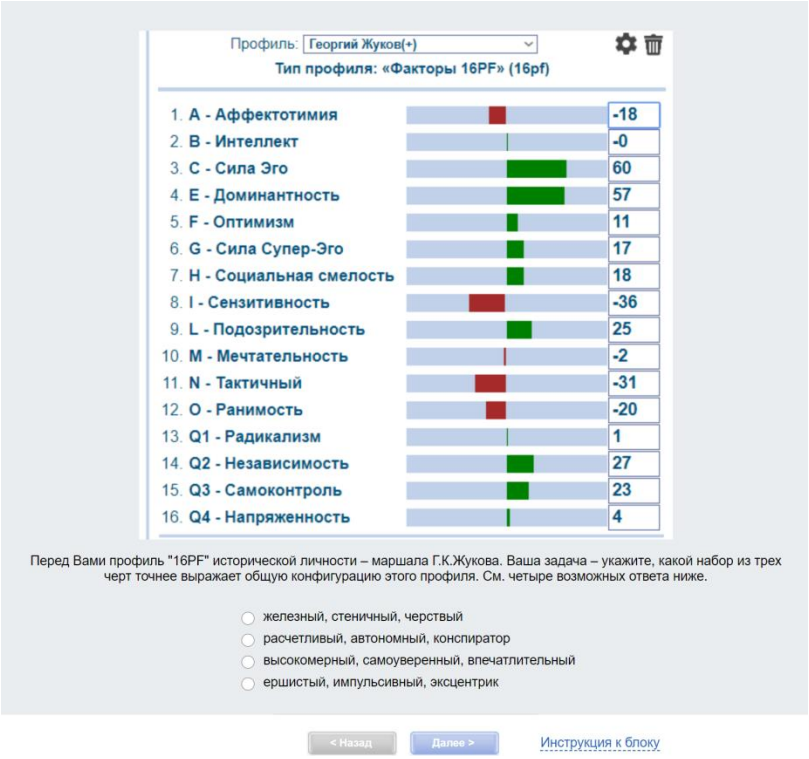
Каждая серия (А и Б) включает две части — без использования имен (первый этап) и с использованием вспомогательных имен исторических персонажей (второй этап).

Чтобы перейти к тестированию, откройте главную страницу мастер-кабинета (см. **Ошибка! Источник ссылки не найден.**) и выберите пункт «Тестирование».

Каждый тест снабжается 100 бесплатными лицензиями для запуска.

В появившемся списке тестов будут доступны обе серии: «Тезал-Тренажёр (Версия А 1.2)» и «Тезал-Тренажёр (Версия Б)». Для запуска любой версии нажмите на соответствующий заголовок (или кнопку «Выполнить» справа), тест-тренажер откроется в новом окне. Для выполнения теста следуйте появившемся на экране инструкциям.

Серия А носит учебный характер и является более простой. В ней предложены 32 тестовых задания, и по каждому пункту дается обратная связь.



Скриншот 22.

Серия Б является уже не обучающей, а контрольной: в ней собраны более трудные задания и не предоставляется обратная связь по каждому пункту. Прохождение данной серии будет полезно после прохождения серии А и практической работы в ТЕЗАЛе для проверки собственной интуиции.

2.5. Готовые тесты в кабинете-студии

В кабинетах-студиях ТЕЗАЛ, начиная с версии 3.0, на главной странице доступен модуль «Тестирование» с 3 тестами:

1) "Большая шестерка" (TEZAL-HEXACO – предъявляются 60 прилагательных на 10 экранах),

2) Демоверсия «ТЕАЛ-Темпераменты» (простейшие 10 вопросов на 10 экранах)

3) Тезал-тренажер - А и Б (на 32 исторических персонажах).

3. Основные сценарии в работе с ТЕЗАЛОМ

В этой главе руководства описаны некоторые основные сценарии в работе с системой. Сценарием в данном контексте называются задачи и способы их решения с помощью последовательных шагов в работе с системой.

В Вашем аккаунте в качестве примера уже присутствуют профили, на основе которых в данном руководстве рассматриваются основные сценарии. Для лучшего освоения системы Вы можете повторить описанные ниже действия с ними самостоятельно.

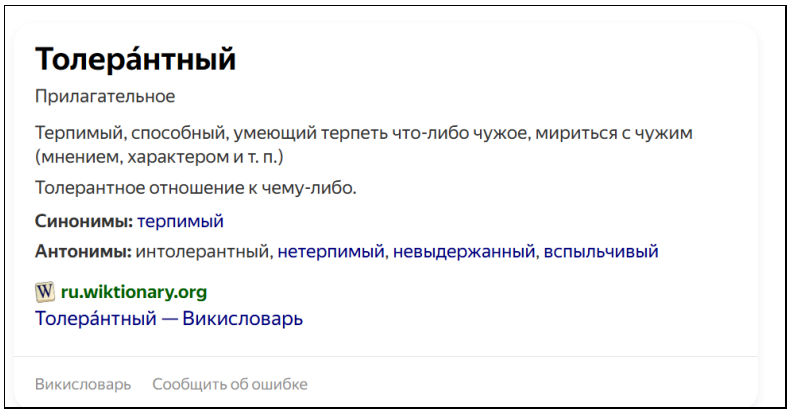
Данный перечень НЕ исчерпывает всех возможных сценариев, но помогает освоить систему в процессе решения определенных задач.

3.1. Простейшие сценарии

Толкование и поиск отдельных трудных терминов

Внимание: эту простейшую функцию в модели ТЕЗАЛ-4 мы решили удалить (цель – сэкономить на численности основных режимов, обозначенных цифровыми номерами между окнами).

Все дело в том, что за период, прошедший со времени создания первой онлайн версии ТЕЗАЛ-2.0 в 2020 году, прошло не обычные 6 лет, а наполненные сенсационно быстрым появлением очень мощных и эффективных нейросетевых моделей ИИ («Большие языковые модели»). Теперь даже нет необходимости открывать специализированный чат с какой-либо «нейронкой», так как достаточно в самом доступном и популярном поисковике Яндекс набрать запрос «Определение слова ТОЛЕРАНТНЫЙ» и Вы получите множество доступных и согласованных определений на разных ресурсах, а первое же определение будет дано сразу же в развернутом виде:

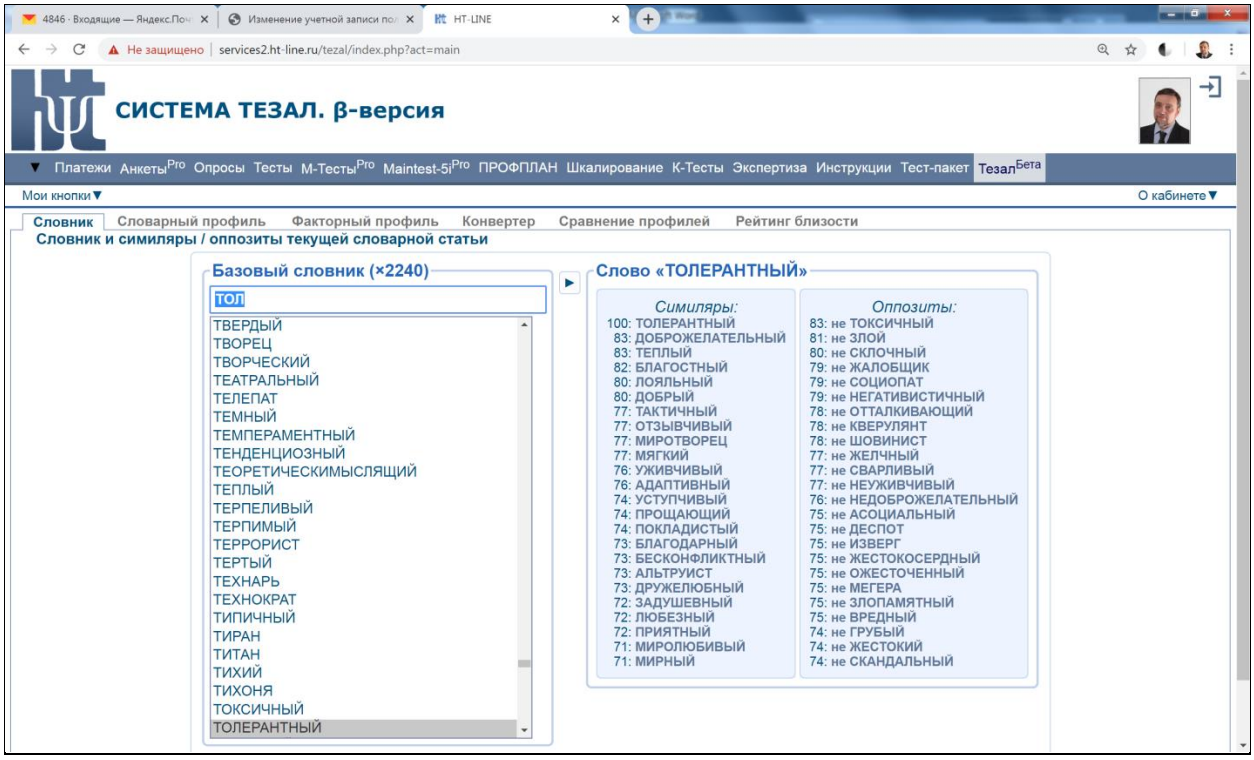


Скриншот 23.

Ниже мы описываем, как выглядело этот раздел руководства в 2020 году. Цель этого цитирования – показать, насколько упрощенный и облегченный интерфейс новых версий ТЕЗАЛ-3 и ТЕЗАЛ-4 теперь разительно отличается от устаревшего усложненного интерфейса модели ТЕЗАЛ-2.0 от 2020 года.

==========

Например, Вы столкнулись с непонятным для Вас термином «толерантный». Надо войти в режим СЛОВНИК и набрать первые буквы искомого слова. Уже после первых трех букв ТОЛ программа находит в словнике, упорядоченном по алфавиту слово ТОЛЕРАНТНЫЙ. См. скриншот 23**Скриншот** .



***Скриншот 24 (из руководства 2020 к версии ТЕЗАЛ-2.0)**. Симиляры и оппозиты для слова ТОЛЕРАНТНЫЙ*

После того, как вы нажали на стрелочку между окнами, в правом окне появляются симиляры (неточные синонимы) и оппозиты (неточные антонимы) для термина ТОЛЕРАНТНЫЙ. Слова «лояльный», «уживчивый», «бесконфликтный» весьма точно характеризуют смысл этого термина. Возможно, что глядя на эти слова, Вы сами вспомните значение искомого слова.

Поиск нужного слова через перечень синонимов

В этом случае современный пользователь тоже скорее всего не будет запускать наш

специализированный словарь-интерпретатор ТЕЗАЛ,а ограничиться использованием доступного словаря-синонимов в Рунете. Например, это онлайн-словарь synonim.ru



Синонимы к слову «чувствительный» (179 всего)

Эта таблица содержит 79 синонимов к слову «чувствительный», расположенных в порядке убывания оценки и частоты использования. В таблице указаны синонимы, их начальные формы, оценки пользователей и количество лайков. Частота использования основана на периодичности использования лексемы в текстах.

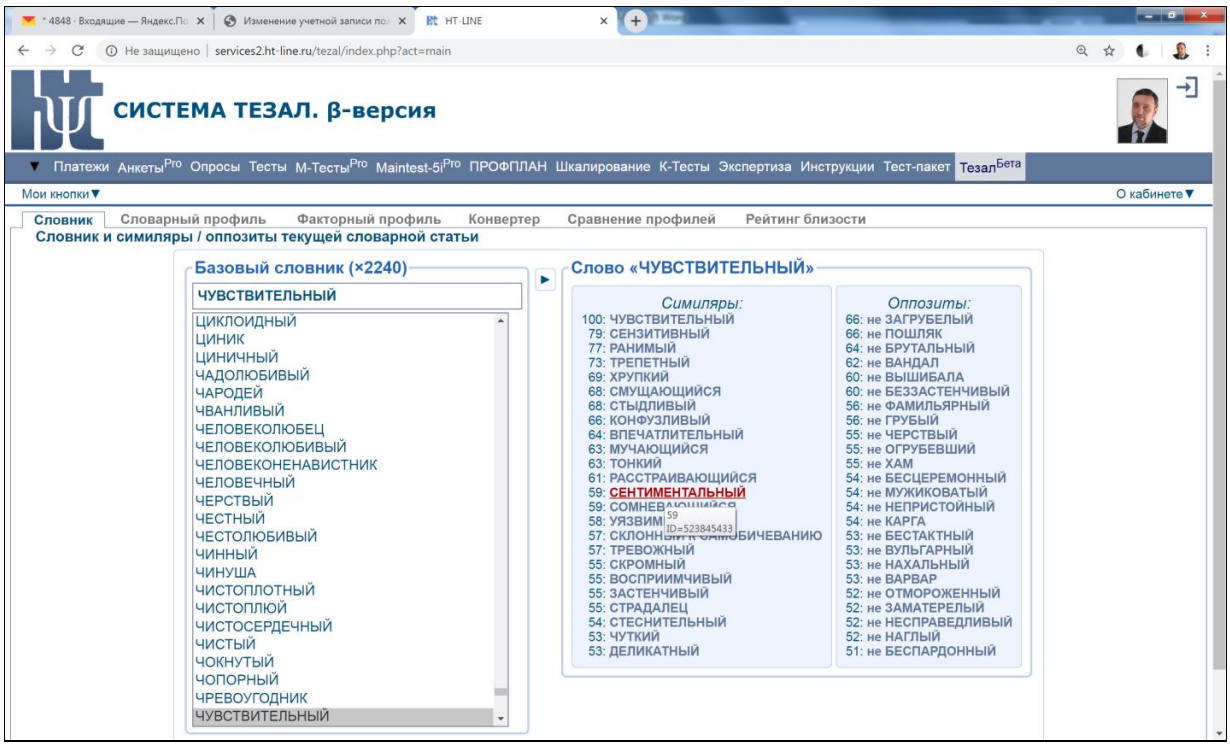
№	Синоним	Начальная форма	Оценка	Лайки	Частота
1	восприимчивый (74)	восприимчивый	8	9 1	2
2	сентиментальный (72)	сентиментальный	5	7 2	6.8
3	трепетный (66)	трепетный	5	5 0	5.1
4	податливый (59)	податливый	4	5 1	2.8

Скриншот 25.

Ниже опять-таки покажем, как выглядел поиск синонимов в случае ТЕЗАЛ-2.0.

==========

Итак, допустим, Вы забыли слово СЕНТИМЕНТАЛЬНЫЙ, но помните, что похожим по смыслу является слово ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ. Вы набираете слово ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ и в поле симиляров к этому слову находите искомое Вами слово СЕНТИМЕНТАЛЬНЫЙ – так, как это показано скриншоте 24.



Скриншот 26 (из руководства 2020 к версии ТЕЗАЛ-2.0). *. Поиск искомого слова СЕНТИМЕНТАЛЬНЫЙ через его менее частотный синоним ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ»*

Главное, что нужно в этом сценарии освоить пользователю – это возможность сделать «Текущим» любое слово из любой колонки второго окна – из числа симиляров и оппозитов. Это позволяет двигаться по семантическому графу из одной его области к другой – по определенному «течению смыслов».

Перевод списка качеств в факторный профиль

Чтобы сравнить двух людей друг с другом и измерить сходство между ними (или чтобы измерить сходство между реальным и эталонным профилем черт), надо выразить каким-то образом их особенности в единой системе характеристик. В роли такой системы в ТЕЗАЛе выступают модели ФКС – факторно-категориальные системы.

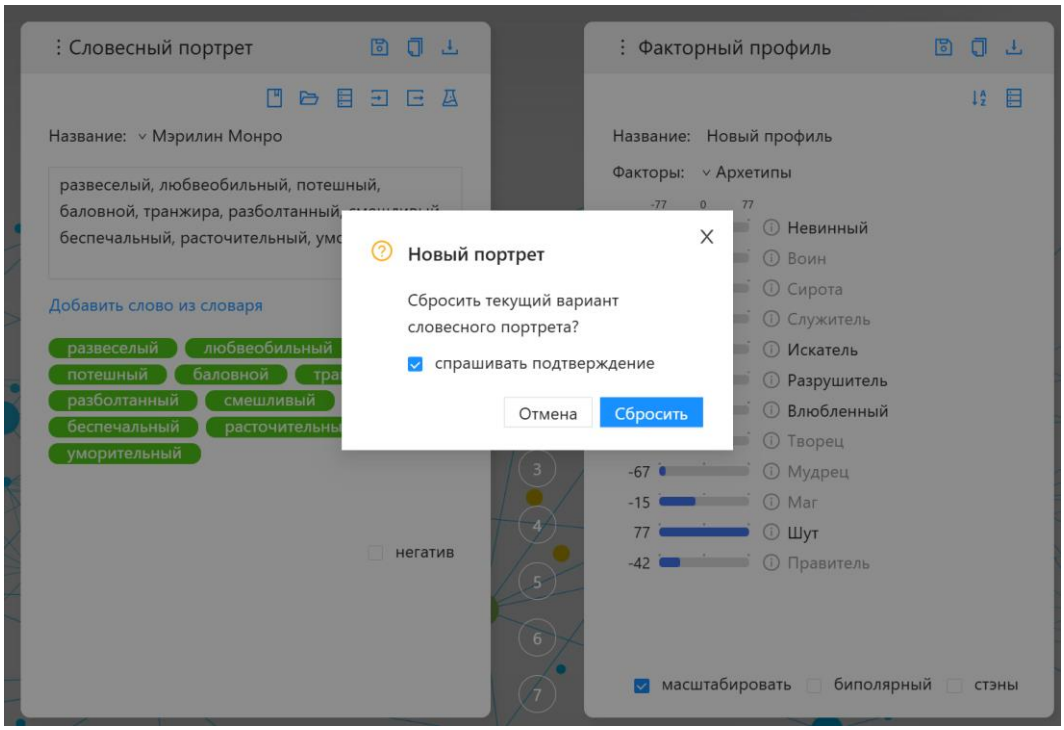
Если мы имеем произвольный набор характеристик какого-то реального человека (или, например, киноперсонажа или идеального исполнителя на какой-то позиции в организации), то многие из этих характеристик система ТЕЗАЛ автоматически обнаружит в своем достаточно богатом словнике из 2510 слов. Надо только при этом использовать для описания человека (кандидата или эталонного исполнителя) не субстантивные характеристики (типа «доброта» или «совесть»), а атрибутивные характеристики-прилагательные (типа «добрый» или «совестливый»).

На скриншотах 27-29 Вы видите пример простейшего сценария, который решает эту задачу. Это сценарий из нескольких шагов. На первом шаге, допустим, мы имеем такое множество характеристик известного киноперсонажа советских комедий Шурика (режиссер – Леонид

Гайдай, исполнитель – Александр Демьяненко): *активный, шустрый, любознательный, романтичный, добродушный, доверчивый, изобретательный, рассеянный.* Допустим эти характеристики нам помогли сформулировать телезрители – участники какой-то фокус-группы. Они – наивные психологи (не профессионалы) и сами по себе не владеют языком каких-то научных факторных систем, но могут набросать такой набор слов на естественном (литературном) языке.

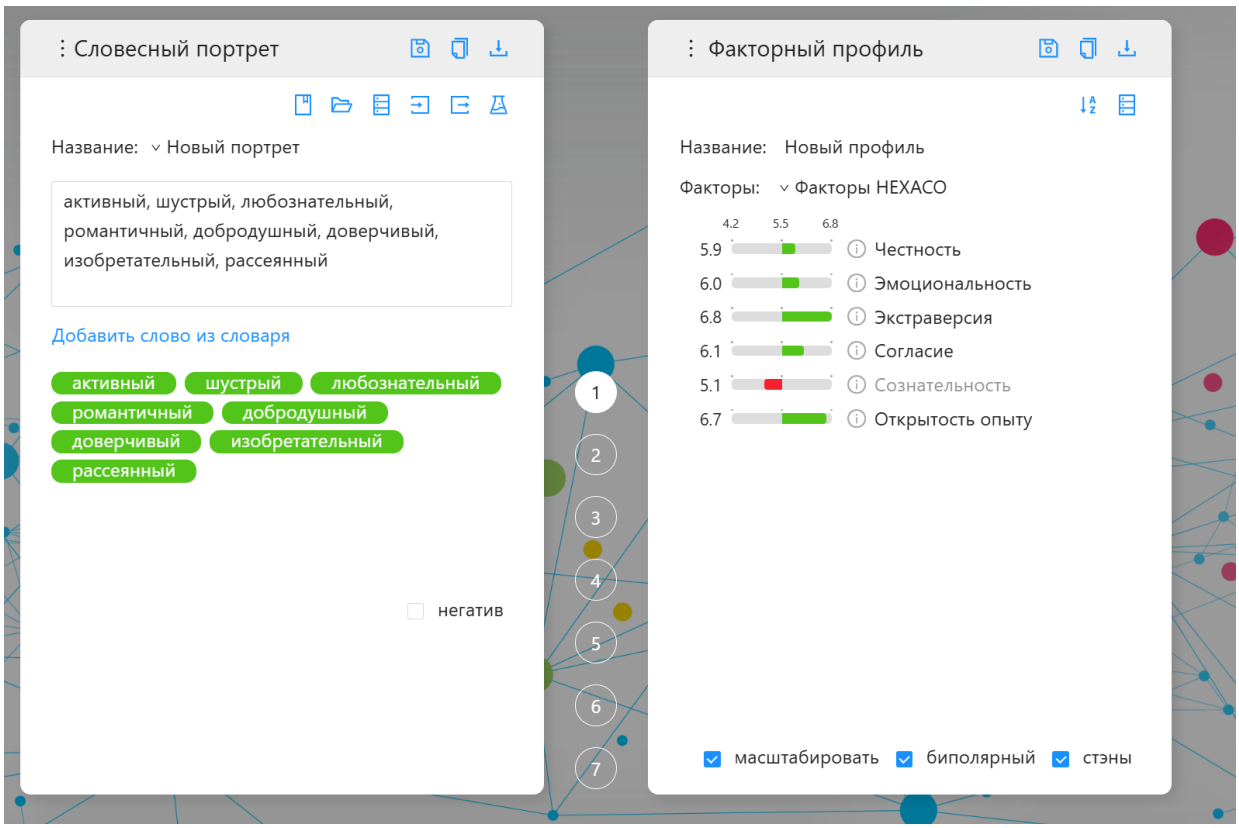
Опишем алгоритм перевода данного списка черт в профиль, который Вы можете повторить в своем кабинете-студии (либо в коллективном демонстрационном кабинете) либо используя данный пример, либо Ваш собственный.

Шаг 1. Включите режим (1). Возможно, что у Вас откроется левое окно, в котором уже будет какой-то введенный ранее набор слов.



Скриншот 27. *На первом шаге следует очистить левое (входное) окно от предыдущего портрета – набора слов, характеризующего предыдущего персонажа.*

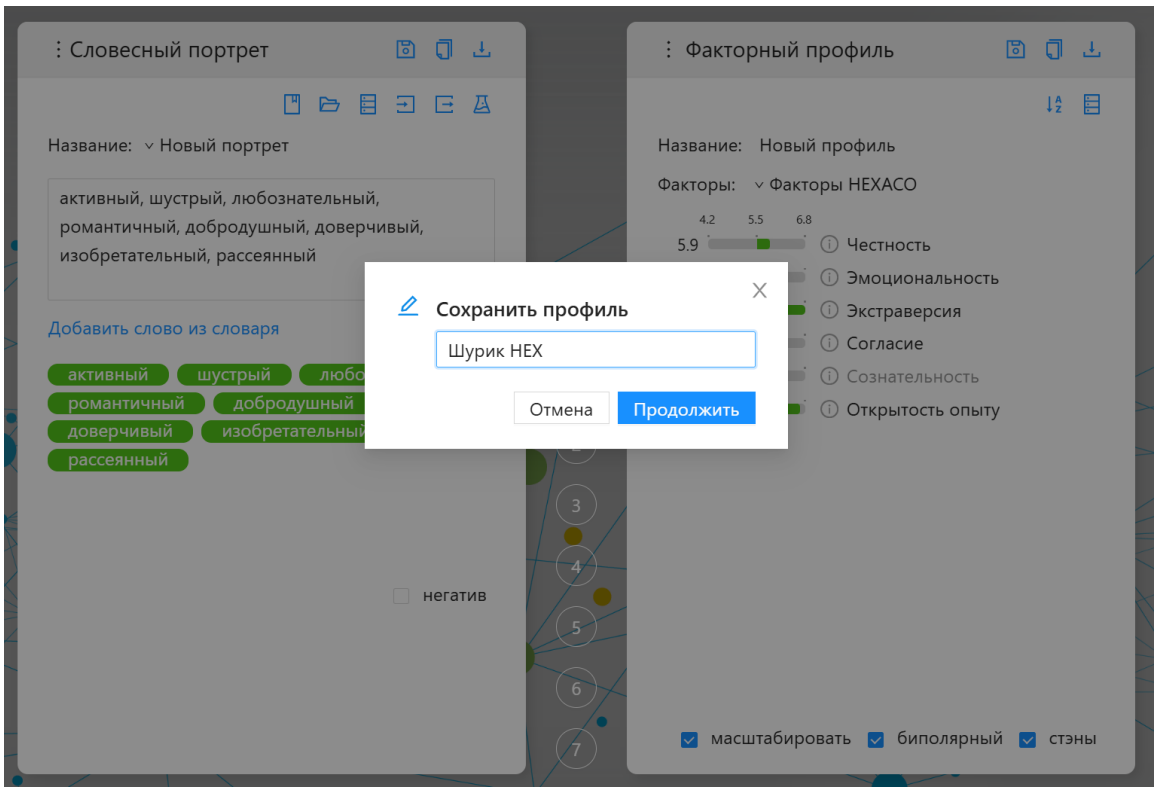
Шаг 2. Вставьте из буфера обмена указанный выше набор слов (через запятую), который характеризует персонажа «Шурик», в левое окно.



Скриншот 28. *Создание словарного профиля на примере киноперсонажа Шурик*

Сразу после этого правом окне появится профиль «Большая шестерка» (HEXACO), который является результатом преобразования входного набора слов в профиль. Это показано на скриншоте 28.

Шаг 3. На последнем шаге этого сценария факторному профилю надо обязательно дать имя и сохранить его в виде файла на сервере.



Скриншот 29. *Создание факторного профиля на основе словарного профиля*

Внимание: так как Вам надо сохранить профиль из правого окна, ищите команды «Сохранить профиль» именно в меню правого окна.

Сравниваем профиль от ТЕЗАЛ и профиль от ИИ-системы «Алиса-ПРО»

А теперь давайте сравним, как решает аналогичную задачу нейросеть Алиса-Про, вполне доступная многим пользователям Рунета.

Ответ Алисы на запрос:

Вот профиль Шурика в системе HEXACO на основе заданных характеристик:

- *8 — Честность-скромность (Honesty-Humility). Добродушный и доверчивый — это про открытость и отсутствие склонности к манипуляциям; доверчивость в данном контексте трактуется как нравственная прямота, а не как уязвимость.*
- *9 — Эмоциональность (Emotionality). Романтичный и добродушный — выраженная чувствительность, эмпатийность, эмоциональная отзывчивость.*
- *7 — Экстраверсия (Extraversion). Активный и шустрый — высокая энергичность и темп действий; при этом нет признаков доминирования или демонстративности, поэтому балл не максимальный.*

- *8 — Доброжелательность (Agreeableness). Добродушный, доверчивый — явная ориентация на сотрудничество, мягкость, отсутствие агрессии и подозрительности.*
- *7 — Сознательность (Conscientiousness). Изобретательный и активный — есть целеустремлённость и инициативность, но рассеянный снижает балл по организованности и внимательности к деталям.*
- *8 — Открытость опыту (Openness to Experience). Любознательный и изобретательный — выраженный интерес к новому, креативность, готовность пробовать нестандартные решения.*

Но если в ответ на такой неточный и «размашисто-небрежный» профиль Вы возразите Алисе следующим образом, то увидите, как Алиса быстро согласится с Вами, то есть поменяет свою позицию.

Итак, процитирую контрреплику разработчика ТЕЗАЛА (А.Г.Шмелев):

==========

Прошу Вас познакомиться с результатом, который выдает наша экспертная система ТЕЗАЛ и прокомментировать различия (с чем согласны, а с чем готовы поспорить):

Название: Шурик HEX
Факторы: Факторы HEXACO

5.9 Честность
6.0 Эмоциональность
6.8 Экстраверсия
6.1 Согласие
5.1 Сознательность
6.7 Открытость опыту

Как видим, ТЕЗАЛ строит более плоский профиль. Но давайте от этого отвлечёмся. Это количественное различие не отменяет базового качественного сходства результатов по 5 факторам из 6 возможных.

Прокомментирую самое серьезное различие. Оно по фактору 5 "Сознательность". Здесь ТЕЗАЛ присваивает Шурику балл ниже среднего , так как 5.1 ниже 5.5.

А известно ли Вам, что черты "активный" и "изобретательный" вообще не имеют значимо-высокой нагрузки на фактор 5 "Сознательность"? И... мне показалось, что в своей аргументации Вы вообще выходите за пределы списка черт, а апеллируете к содержанию фильма.

==========

И вот исправленный ответ от Алисы:

Вы абсолютно правы — я действительно частично вышла за рамки списка черт и невольно подтянула поведенческую логику из фильмов (про «не бросает начатое» и т. п.), а это в задаче с ТЕЗАЛ недопустимо. И насчёт «активный» и «изобретательный»: в HEXACO они действительно не являются сильными маркерами сознательности.

Что на самом деле тянет сознательность вниз по чисто лексическим маркерам?

*Единственный прямой маркер для фактора Conscientiousness в вашем списке — «рассеянный». В лексическом подходе (на котором и строится HEXACO) это сильный негативный индикатор именно по сознательности: он прямо попадает в фасетки «*организованность*» и «*внимательность» к деталям.*

Почему «активный» и «изобретательный» не дают значимой нагрузки на сознательность

- ***«Активный»** в HEXACO-лексике тяготеет к фасетке* энергичность*, то есть к Экстраверсии (X), а не к Сознательности (C).*
- ***«Изобретательный»** — это про креативность, нестандартность, готовность пробовать новое; это попадает в Открытость опыту (O), а не в Сознательность. Сознательность в HEXACO — это прежде всего организованность, упорство, благоразумие и перфекционизм, а не «способность что-то придумать».*

Как тогда корректно обосновать балл по сознательности только по списку слов?

С учётом этого логика должна быть такой:

- ***Маркер «рассеянный»** — сильный отрицательный вклад в сознательность.*
- ***Нет прямых положительных маркеров** для сознательности в списке (нет «организованный», «пунктуальный», «внимательный», «упорный» и т.п.).*
- *Значит, балл должен быть ниже среднего.*

Поэтому значение ТЕЗАЛ — 5.1 — с точки зрения строгого лексико-факторного подхода выглядит более корректным, чем мой завышенный 7.

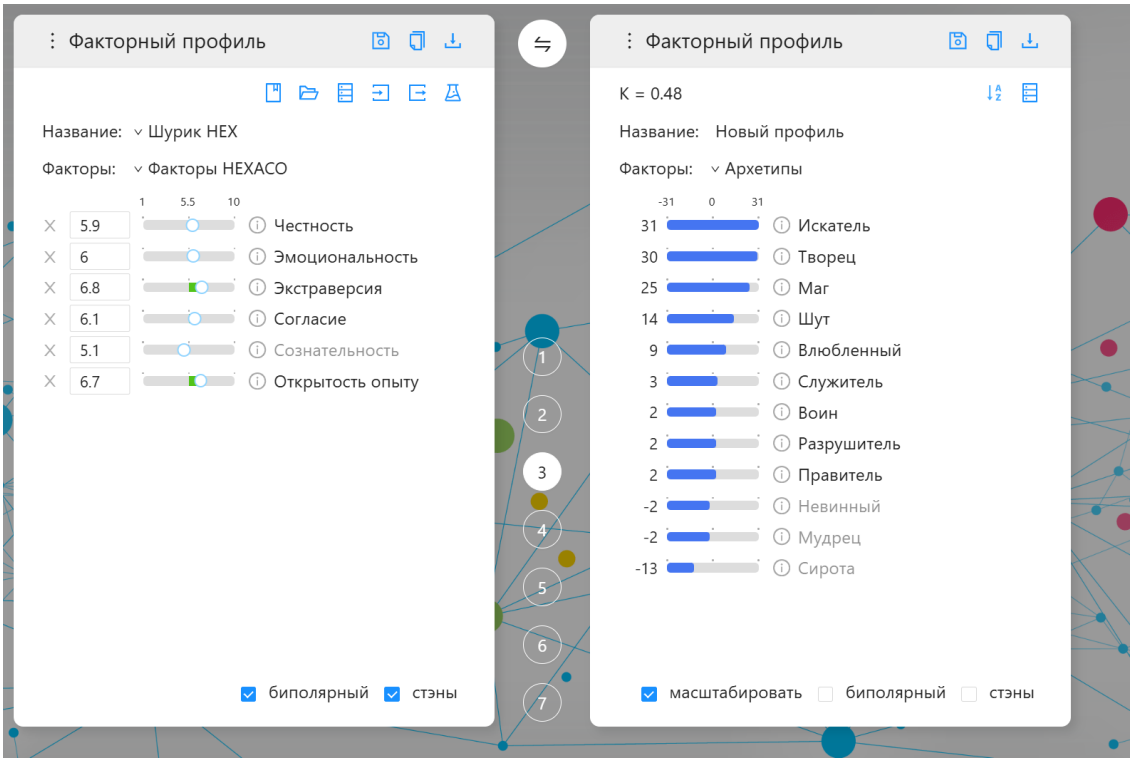
Вывод от разработчика. Данный пример показывает, что система ТЕЗАЛ работает более корректно именно с предложенным ей входным материалом – списком слов, вошедших в словесный портрет персонажа (человека). В то время как система ИИ не только размазывает входные «черты» довольно небрежно по разным факторам, но опирается на информацию, которая лежит за рамками диалога с пользователем – добавляет от себя какие-то данные, которые черпает из Интернета, где лежит множество отзывов о персонаже Шурик из знаменитых комедий Гайдая…

Важное пояснение от разработчика: уже этот пример является яркой иллюстрацией, как можно сочетать работу специалиста-оценщика с системой ТЕЗАЛ и диалог с нейросетью в специализированном чате. В данном случае профиль Шурика, созданный в системе ТЕЗАЛ выведен по команде «Сохранить в файл, откуда копипастом его легко процитировать (вставить) для системы ИИ уже в параллельной вкладке в браузере – в чате, в котором Вы ведете диалог с системой ИИ.

Перевод профиля с трудными терминами в профиль с легкими

Нередко ЛПР (лицо, принимающее решение) совершенно отказывается понимать смысл тех или иных научных терминов, которые используются при описании полюсов факторов в факторных профилях. Допустим, в профиле «Большой пятерки» для персонажа Шурик-Демьяненко такому элпеэру (Заказчику) совсем не понятен термин «Экстраверсия», да из названия фактора «Согласие» он не может вычитать необходимый научный контент, связанный с понятием «Конформизм». Как сделать так, чтобы этот элпеэр (он же заказчик) узнал в профиле знакомого ему персонажа? Иными словами, как сделать, чтобы он согласился с тем, что эталонный профиль является для него вполне осмысленным, потому может быть признан эталонным, или идеальным?

Необходимо перейти к следующему режиму (3) под названием «Конверсия». См. скриншот 30. В этом случае в левом окне будет загружен факторный профиль персонажа «Шурик-Демьяненко» (точно с теми весами, которые были сохранены на предыдущем выходном правом окне). А в правом окне в качестве результата конверсии будет выбран профиль в такой системе, про которую Заказчик скажет, что она ему «теперь понятна». Допустим, что это ФКС «Архетипы».



Скриншот 30. Конверсия профиля HEXACO в ФКС «Архетипы»

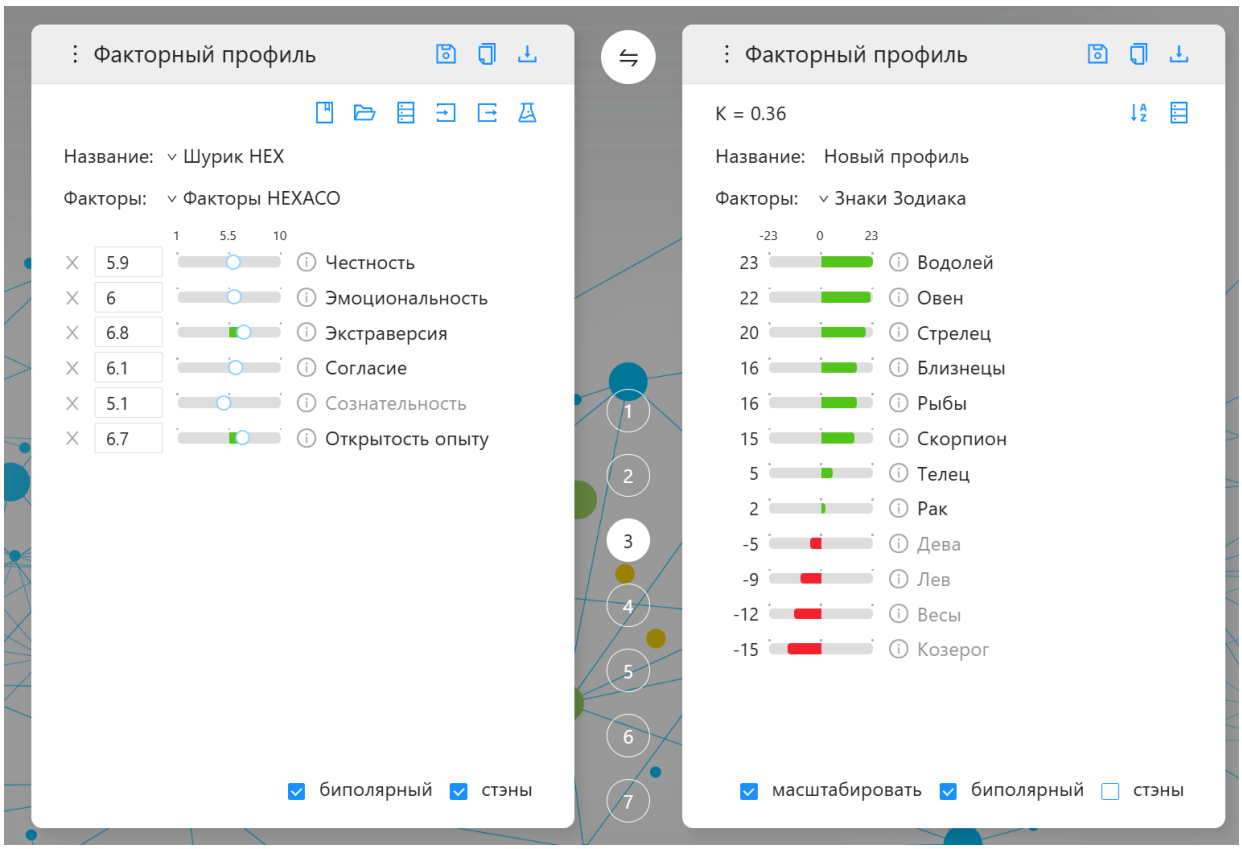
Конечно, и в этом случае дотошный начальник может впасть в некое недоумение: а почему дается не единственная характеристика, например, «Искатель» (архетипная роль с максимальным весом в выходном профиле), а фактически сразу 5 ролевых характеристик*: искатель, творец, маг, влюбленный, шут…* Но тут придется

терпеливо объяснить такому человеку, что Шурик – это не однозначная, а многогранная личность, так что в одних ситуациях проявляются его самые сильные стороны «Экстраверсия» и «Открытость опыту», что приводит к появлению в правом окне с высоким весом ролей «Искатель» и «Творец», а в других ситуациях проявляются фоновые черты «Эмоциональность», «Честность» и низкая «Сознательность-организованность» (то есть «Рассеянность» и «Импульсивность), что приводит к появлению в правом окне архетипных ролей «Влюбленный» и «Шут». Но и роль с самым сильным отрицательным весом тоже оказывается информативной: в любом случае Шурик не является у нас «сиротой» (в силу своей общительности и дружелюбия – факторов «Экстраверсия» и «Согласие»).

Перевод факторного профиля в третью факторную систему – более знакомую

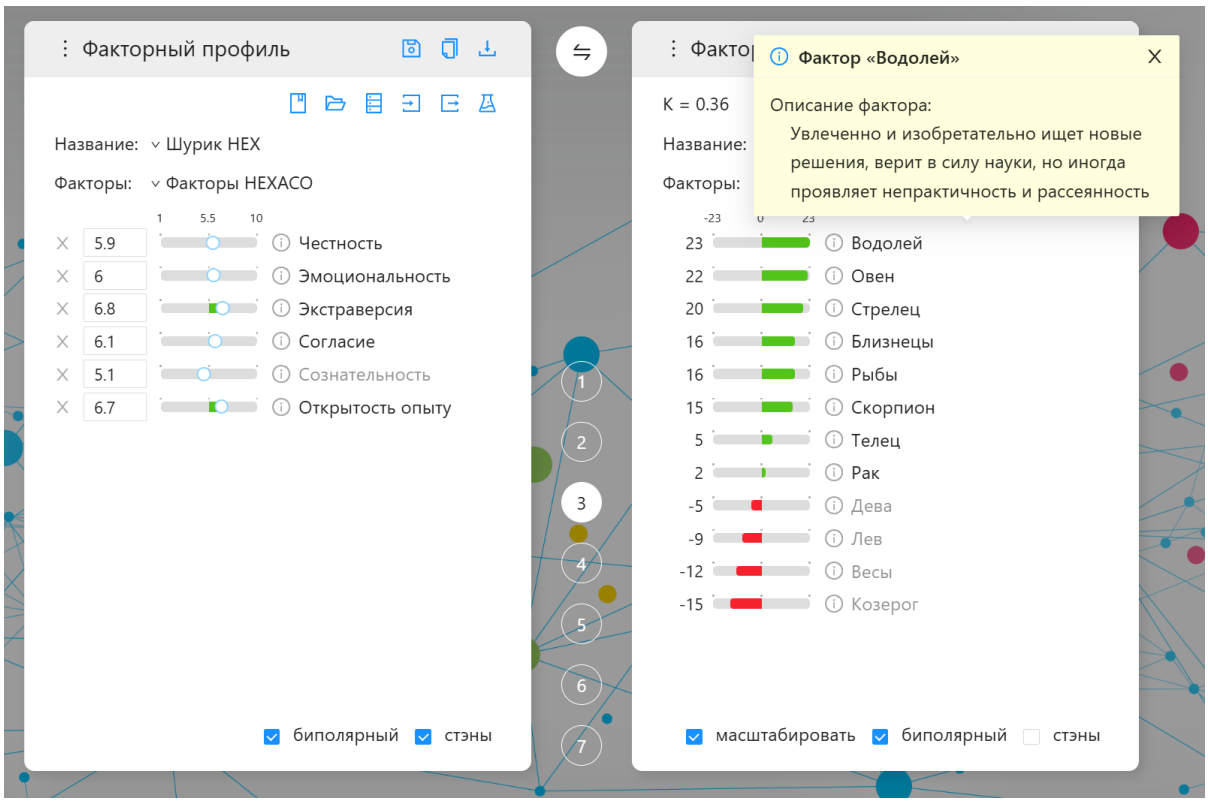
Допустим, Ваш заказчик все равно оказался недоволен. И вдруг он пожелал, чтобы особенности эталонного киногероя были выражены в другой системе категорий – в более знакомой и понятной для него системе астрологических понятий — «Знаки Зодиака». Вы, конечно, понимаете, что надо «зацепиться» хотя бы за какой-то единственный язык, на котором «упакованы» у заказчика в голове его скудные психологические познания. Вы понимаете, что персонажи «Знаки Зодиака» — это просто определенные типажи, которые могут быть никак не связаны научно-доказанным образом с датировкой рождения. Важно, что это – просто описательный язык, которым владеют люди. К счастью (с точки зрения описанного случая) в системе ТЕЗАЛ уже создана таблица факторных нагрузок для всех 2510 слов словника по всем факторам-категориям из системы «Знаки Зодиака». Вам достаточно выбрать из выпадающего списка название «Знаки Зодиака» и в правом окне появится такой другой факторный профиль, который изображен на скриншоте 31.

Высокие положительные факторные нагрузки наш киноперсонаж (точней его профиль в левом окне) получает по факторам-категориям Водолей (23), Овен (22), Стрелец (22). Отрицательные нагрузки - по категориям Козерог (-15), Весы (-12), Лев (-9). Это означает, что «Зеленые категории» больше соответствуют описанию персонажа Шурик, а красные – это скорее противоположные характеристики Шурика (оппозиты), то есть указывающие на отсутствующие у Шурика черты.



Скриншот 31. *Конверсия факторного профиля в другой факторной профиль – ФКС «Знаки Зодиака» (другое возможное более точное название – «Психотипы зодиакального круга»).*

СОВЕТ ЗНАТОКА: Не стесняйтесь показывать Заказчику пояснения к психотипам и факторам. Для этого достаточно кликнуть курсором мыши по названию фактора и появится всплывающее окно с пояснением к определенному фактору (или психотипической категории, какой является «Водолей» на скриншоте 32).



Скриншот 32.

Повысится ли в таком случае вероятность того, что между Вами и Заказчиком появится взаимопонимание? – Наш практический опыт применения системы ТЕЗАЛ (опыт разработчиков этой системы) говорит о том, что стопроцентной гарантии дать, конечно, нельзя, но вероятность явно повысится. На скриншоте 32 мы видим, как операциональное определение психотипа «Водолей» уже весьма точно отражает наиболее важную информацию, вполне соответствующую поведению Шурика в известных кинокомедиях.

3.2. Измерение близости черт кандидатов к чертам эталонного сотрудника (поиск наилучшего кандидата)

Одна из основных трудностей при подборе наилучшего кандидата, которая возникает в отсутствие системы ТЕЗАЛ, заключается в том, что черты реальных кандидатов формулируются в одних терминах (допустим они измеряются с помощью тестов), а черты идеального исполнителя формулируются в других терминах (допустим, их формулируют эксперты – участники фокус-группы). В отсутствии такого семантического словаря-конвертера, как ТЕЗАЛ, специалистам-оценщикам приходится предлагать (навязывать) всем экспертам определенную модель компетенций и заставлять их, осмысляя каждую компетенцию в рамках этой модели, формулировать описания в виде стандартизированного перечня заданных компетенций (по определенному набору шкал выполнять шкалирование или заполнять «чек-лист»). Увы, это снижает точность, причем порой весьма существенно! Все дело в том, что в определенных сферах деятельности весьма важно, чтобы эксперты и

другие участники фокус-группы (потребители) описывали объекты (идеальные и реальных исполнителей) на собственном ЕСТЕСТВЕННОМ языке. Особенно это важно для определенных неформализованных сфер деятельности. Например, такой сферой является киноискусство. Да и любая профдеятельность, где есть коммуникация «человек-человек», требует особого подхода с использованием психологических знаний.

Возникает вопрос: а как в этом случае количественно измерить близость описаний? ТЕЗАЛ отвечает на этот вопрос следующим образом: все описания с помощью данной системы конвертируются в единую ФКС, а уже для этих стандартизированных профилей ТЕЗАЛ автоматически подсчитывает коэффициент близости (сходства).

Таким образом, когда нам надо подобрать из нескольких кандидатов наиболее подходящего исполнителя на определенную роль, мы должны сравнить несколько реальных профилей кандидатов с профилем идеального исполнителя (эталонным профилем) и подобрать такого кандидата, который больше всего имеет сходство с эталонным профилем. А это значит, что в системе должна работать функция сравнения профилей. Эта функция в ТЕЗАЛЕ есть и она так и названа в режиме (7) – СРАВНЕНИЕ ПРОФИЛЕЙ.

Рассмотрим последовательность шагов в этом случае на примере известных всем киноактеров. Допустим на главную роль в новую кинокомедию «про Шурика» мы подбираем из двух исполнителей – Дмитрий Харатьян и Дмитрий Певцов.

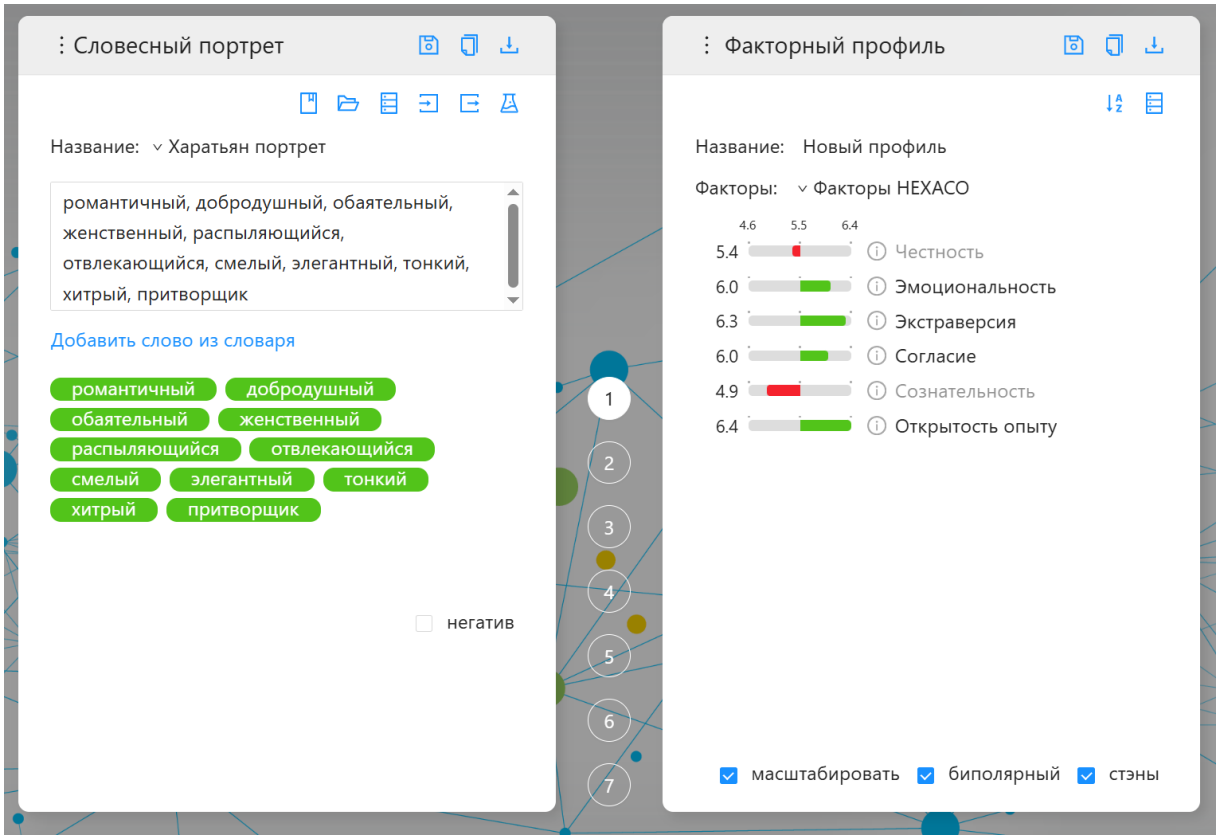
Предположим, что мы не проводим тестирование (так как сверхзанятых знаменитых киноактеров-звезд трудно сагитировать выполнить даже короткий стандартизованный тест, к тому же непросто бывает преодолеть их защитную реакцию). Так что для моделирования психологических портретов реальных кандидатов проводим в данном случае тоже опрос фокус-группы (состоящей из телезрителей и кинокритиков). Предположим, что эта группа коллективно выдвигает и голосует в пользу определенных характеристик не только идеальных исполнителей (образ, созданный Александром Демьяненко, уже ушедшим из жизни), но и реальных современных исполнителей – Харатьяна и Певцова..

Таким образом, мы рекомендуем действовать в этом случае по шагам следующим образом:

Шаг 1. Надо построить эталонный профиль. Предположим, что читатель этого руководства уже все понял, как это следует сделать на основе простейшего сценария номер 1 в предыдущем разделе, где мы получили следующий набор характеристик Шурика: «*активный, шустрый, любознательный, романтичный, добродушный, доверчивый, изобретательный, рассеянный».* С помощью режима (1) мы трансформируем (или конвертируем) данный набор черт в профиль «Шурик НЕХ» - в профиль в системе факторов «Большая шестерка» (НЕХАСО). Этот профиль приводится ранее на скриншоте 28.

Шаг 2. Теперь следует построить уже не идеальный портрет (профиль), а персональные портреты двух кандидатов.

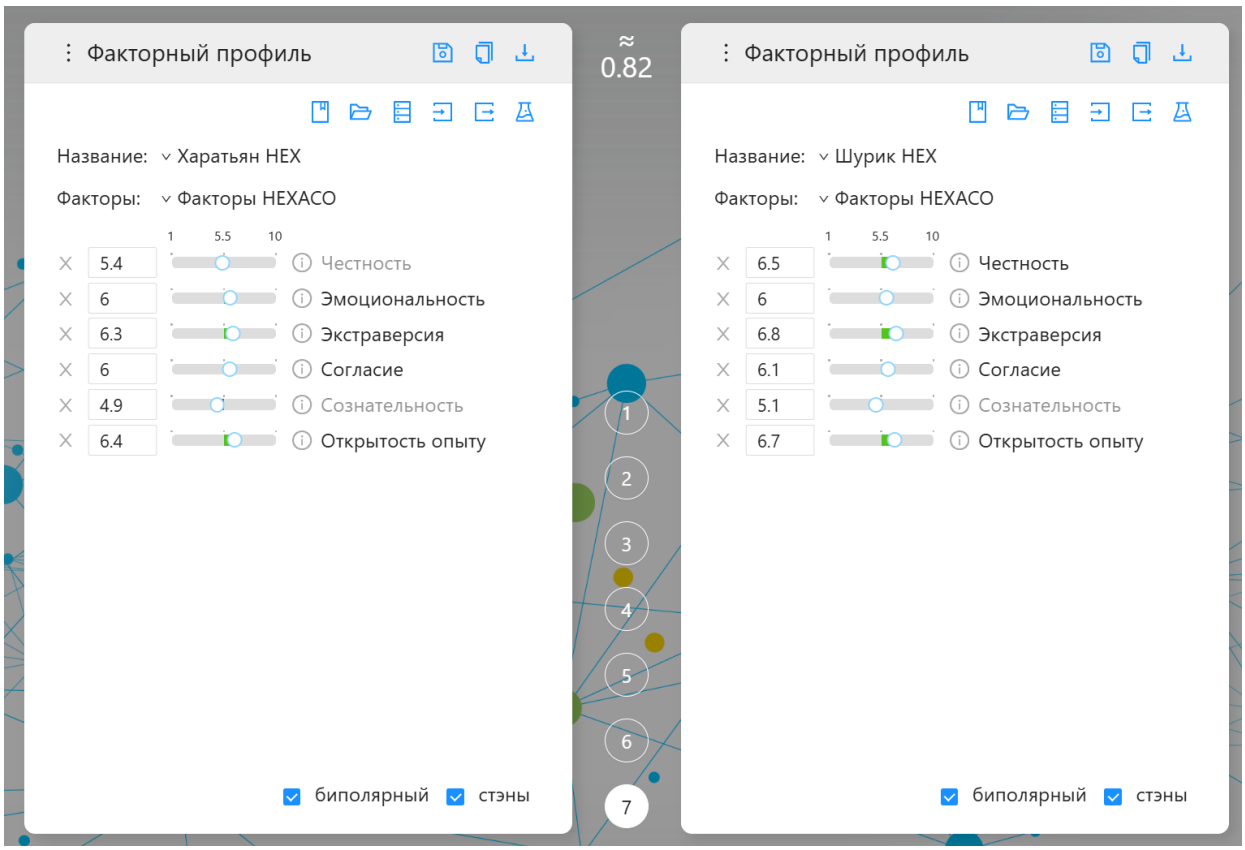
Соберем характеристики, которые дает на первого кандидата-актера фокус-группа, и получим следующий его профиль HEXACO, который изображен на скриншоте 33.



Скриншот 33. *Преобразование в режиме (1) словесного портрета Дмитрия Харатьяна в профиль кандидата в терминах ФКС «Большая шестерка» (HEXACO).*

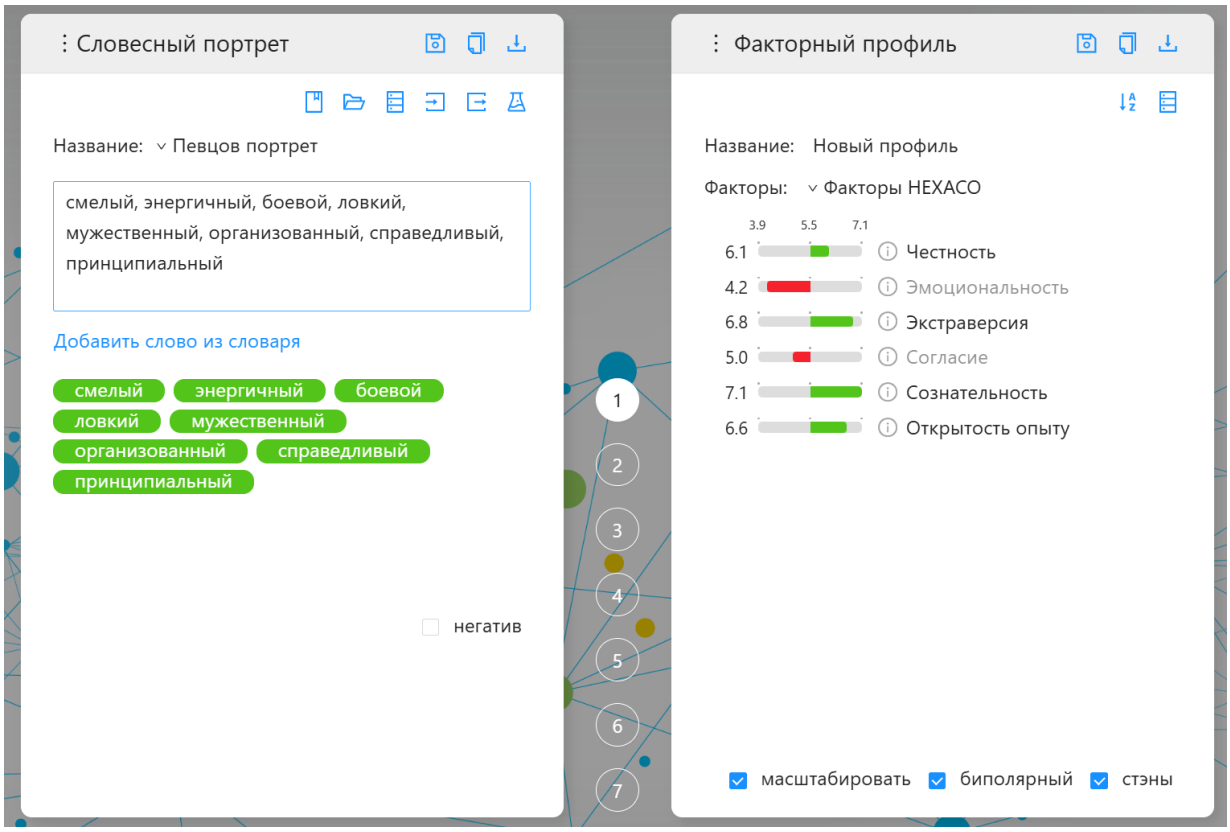
Сейчас нам важно не столько содержательное правдоподобие тех описаний, которые получаются в системе, сколько иллюстрация последовательности шагов, которые приводят к формализованному количественному результату – определенному подсчитанному системой показателю сходства профилей.

Шаг 3. Перейдем теперь в режим номер (7), который так и называется «Сравнение профилей». На скриншоте 34 показано, что получен высокий коэффициент сходства профилей для эталонного Шурика и актера-исполнителя «Харатьян» +0,82. Таким образом, сходство наблюдается, хотя и не стопроцентное. Тут же можно увидеть, по какому фактору «Большой шестерки» получилось максимальное расхождение. Это фактор «Честность»: в версии Демьяненко Шурик выглядел более честным, а многие персонажи, которых сыграл в кино Харатьян (принесшие этому исполнителю известность у кинозрителей и сложившиеся в определенный «экранный имидж»), выглядели несколько более «лукавыми» или даже «притворными».



Скриншот 34. *Сравнение профилей в режиме 7 «эталонного Шурика» и реального профиля Дмитрия Харатьяна - кандидата в исполнители на роль Шурика.*

Шаг 4. Когда у нас имеется несколько кандидатов на роль, то с каждым следует повторить шаги 1-3. Давайте посмотрим, каким оказался профиль исполнителя Дмитрий Певцов (см. скриншот 35).

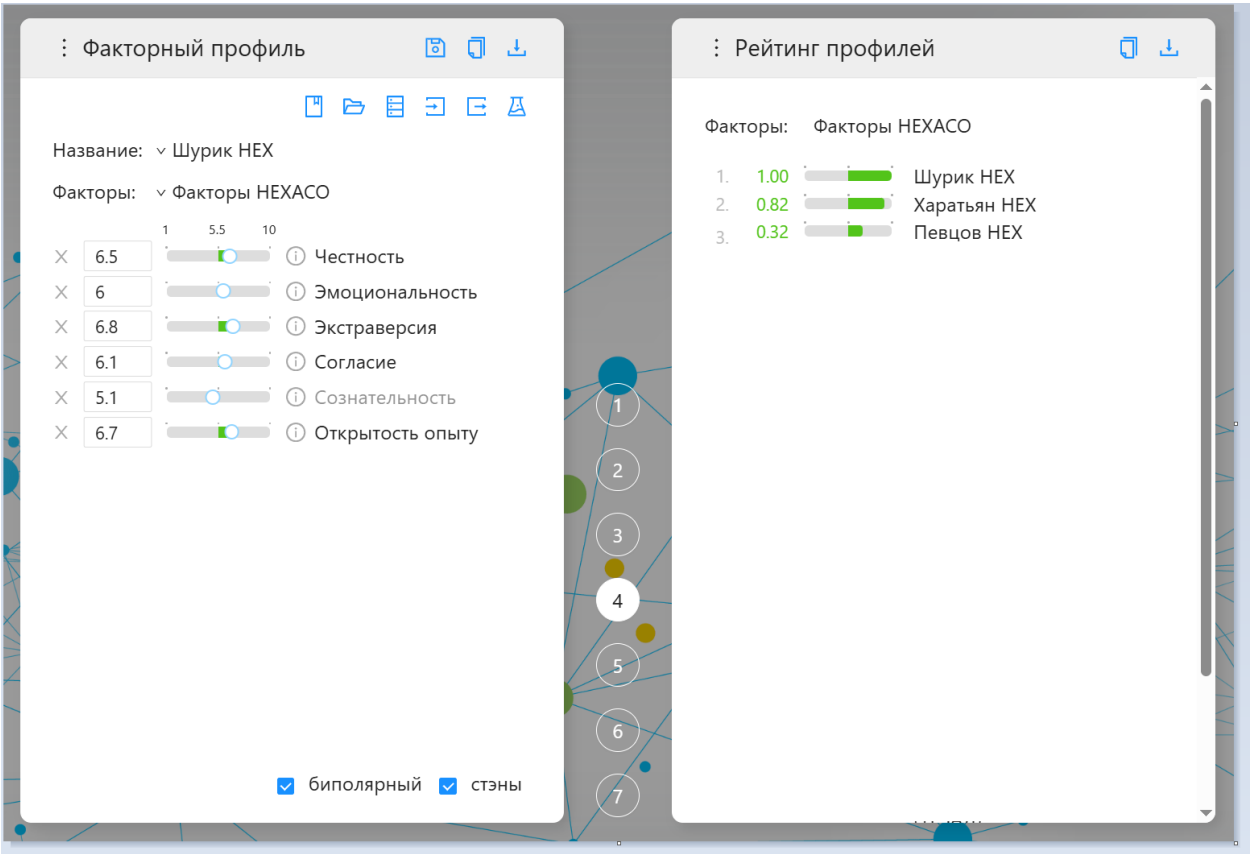


Скриншот 35. *Порождение стандартизированного шестифакторного профиля исполнителя-кандидата «Дмитрий Певцов».*

Очевидно, что полученный на шаге 4 профиль Певцова тоже следует сохранить в памяти компьютера под именем «Певцов HEX» - так, чтобы система ТЕЗАЛ помогла Вам оценить всех кандидатов на близость к «идеальному Шурику».

Шаг 5. Когда все профили кандидатов построены, то можно перейти в режим (4) «Рейтинг профилей». В этом режиме в правом окне строится упорядоченный (отранжированный по убыванию) список реальных профилей с указанием коэффициента сходства для каждого кандидата-исполнителя.

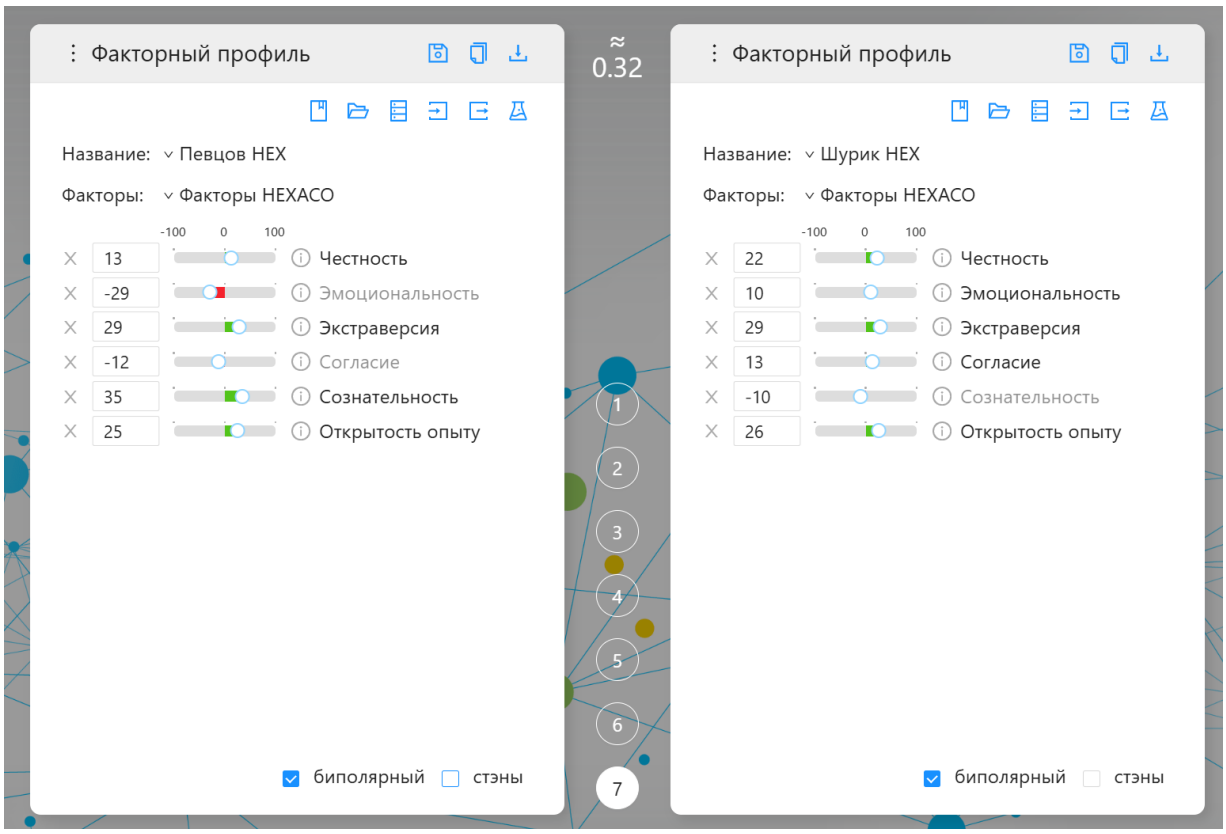
ВНИМАНИЕ: обратите внимание, что для того, чтобы режим (4) сработал правильно идеальный профиль надо загрузить в левое окно. Именно тогда в правом окне все кандидаты будут отранжированы (отсортированы) по степени близости к идеальному профилю.



Скриншот 36. *В правом окне в режиме (4) пример отсортированного списка реальных профилей кандидатов-исполнителей по степени сходства с эталонным профилем*

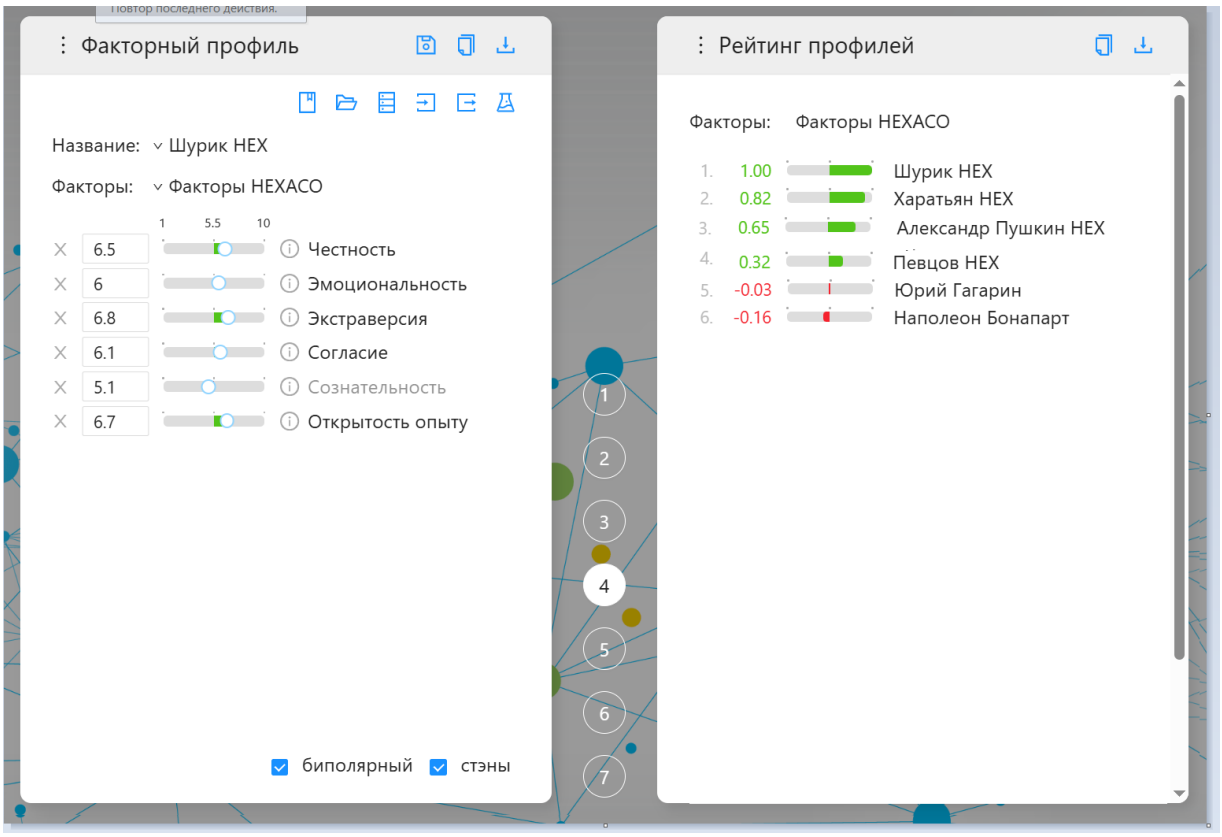
На скриншоте 36 можно увидеть, как исполнитель-кандидат «Дмитрий Харатьян», несмотря на отсутствие стопроцентного сходства, все-таки оказывается ближе к эталонному профилю Шурика (0,82), чем исполнитель-кандидат «Дмитрий Певцов» (0,32).

На скриншоте 37 мы видим, что Дмитрий Певцов не подходит на роль сразу по трем факторам: он является недостаточно «Эмоционально-лабильным» (разность -39), недостаточно «Дружелюбным» (разность по фактору «Согласие» равна -0,25) и чрезмерно «Организованным» (разность по фактору «Сознательность равна +45).



Скриншот 37. *Профили кандида-исполнителя Певцова и идеального Шурика в режиме (7) «Сравнение профилей».*

СОВЕТ ЗНАТОКА: Следует учесть, что в вашем кабинете-студии ранее могли уже решаться другие задачи (исполняться другие сценарии) с использованием ФКС «Большая шестерка» (HEXACO). В этом случае система «подхватит» все и существующие у нее в памяти профили, созданные в рамках данной ФКС. На скриншоте 38 показано, что в рейтинге близости к «идеальному Шурику» даже выше актера Певцова оказывается профиль «Александра Пушкина», но заведомо ниже профили других исторических личностей – «Юрия Гагарина» и «Наполеона Бонапарта». Начинающему пользователю (особенно тому, который торопится и не привык вникать глубоко в то, как работает система) может показаться, что получилась некая «каша». Тогда как на самом деле нужно просто-напросто сохранить в файле продукт, полученный в правом окне, то есть «рейтинг профилей» и из него удалить с помощью простого редактирования (в любом текстовом редакторе всех лишних персонажей). См. скриншот 39.



Скриншот 38. *Пример подхватывания посторонних профилей в рамках ФКС «Большая шестерка» в режиме (4) «Рейтинг профилей».*

РЕЙТИНГ ПРОФИЛЕЙ

Факторы: Факторы HEXACO

100 Шурик HEX

82 Харатьян HEX

~~*65 Александр Пушкин HEX*~~

32 Певцов HEX

~~*-3 Юрий Гагарин*~~

~~*-16 Наполеон Бонапарт*~~

Скриншот 39. *Пример удаления лишней информации из текстового файла-отчета о рейтинге профилей.*

СОВЕТ ЗНАТОКА: Конечно, другое решение заключается в том, чтобы удалить лишние профили из памяти самой системы. Но… вдруг эти профили могут Вам пригодится при решении каких-то других задач – как некая «база сравнения», помогающая осмыслить характеристики все новых и новых реальных людей и условных персонажей. Поэтому более

экономичное и разумное решение заключается в том, чтобы научиться «чистить текстовой отчет».

3.3. Построение модели компетенций в виде эталонного портрета

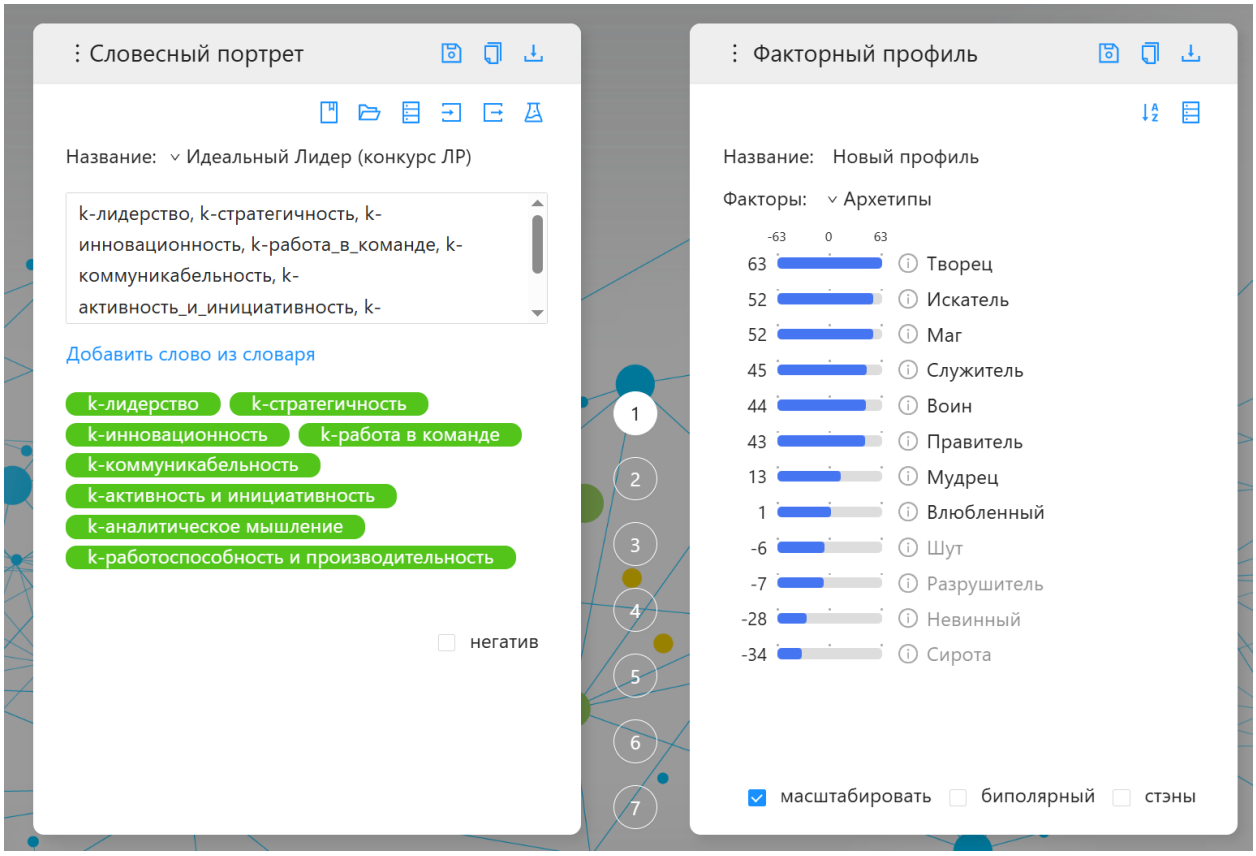
Зачем нам надо переводить модель компетенций в некий эталонный профиль в некой стандартной факторно-категориальной системе (ФКС)? – У нас есть по крайней мере два основания для этого:

А) Нам надо постараться понять, какие именно компетенции могут быть хорошо выражены в рамках такой факторной системы, в которой реальный профиль кандидата можно диагностировать (реконструировать) с помощью объективных методов (например, с помощью тестирования и других оценочных процедур).

Б) перевод компетенций на язык факторной системы открывает возможность для формализованной количественной оценки сходства обследованных кандидатов с эталонным профилем на определенную позицию (роль в организации).

Шаг 1. Поиск словесного выражения компетенций в терминах, присутствующих в ТЕЗАЛе (см. рекомендацию о том, как искать нужные эквиваленты в описании сценария 1).

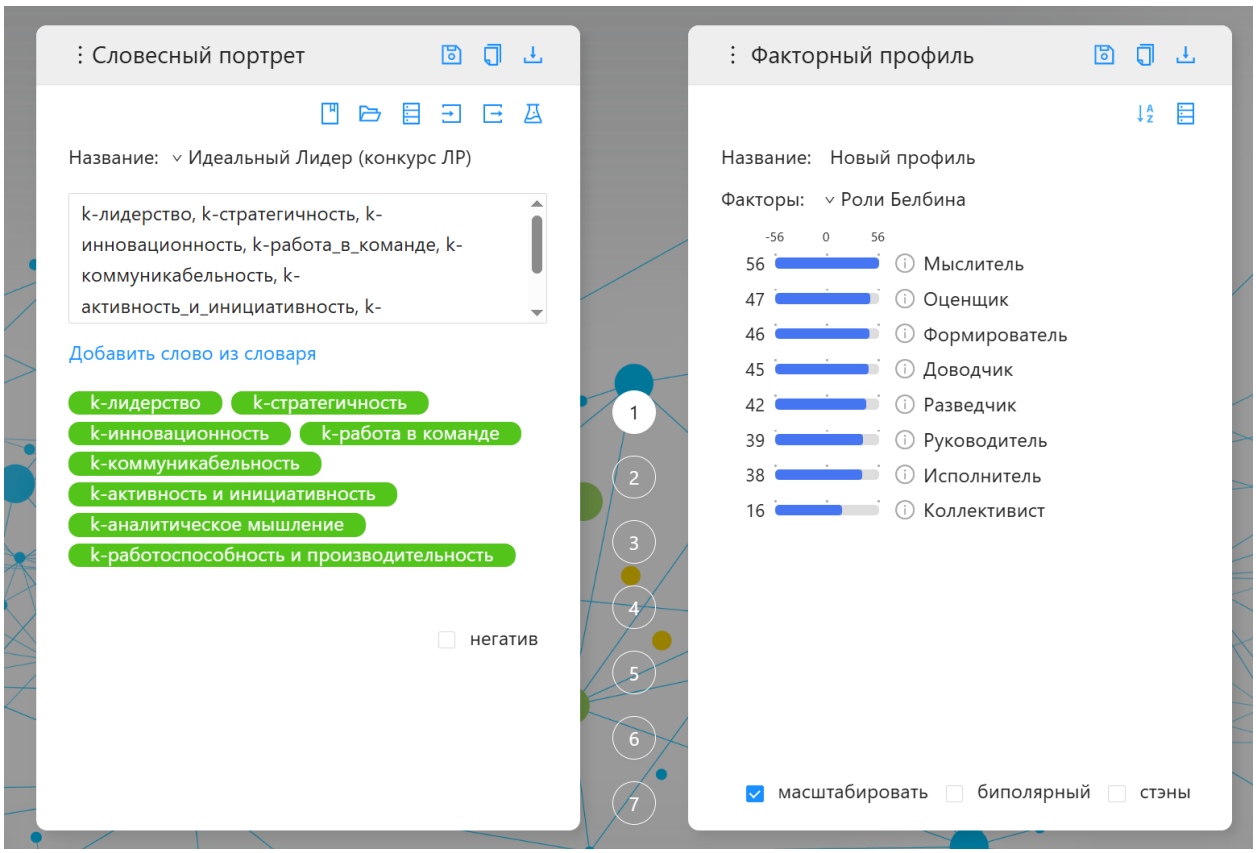
Допустим, это мы хотим построить профиль «Идеального Лидера». Давайте переведем 8 компетенций, сформулированных на конкурсе «Лидеры России» с максимально доступной нам точностью на язык ТЕЗАЛа – построим словарный портрет, а затем конвертируем его в профиль ФКС «12 Архетипов».



Скриншот 40. *Конверсия набора компетенций из конкурса «Лидеры России» в профиль ФКС «12 Архетипов».*

Глядя на неожиданный результат, полученный в правом окне, мы видим, что перечень компетенций, сформулированных оргкомитетом, выводит на вершину списка архетипную роль «Творец», но вовсе не ожидаемую роль «Правитель», которая оказывается по иерархии даже ниже таких ролей как «Искатель», «Маг», «Служитель» и «Воин».

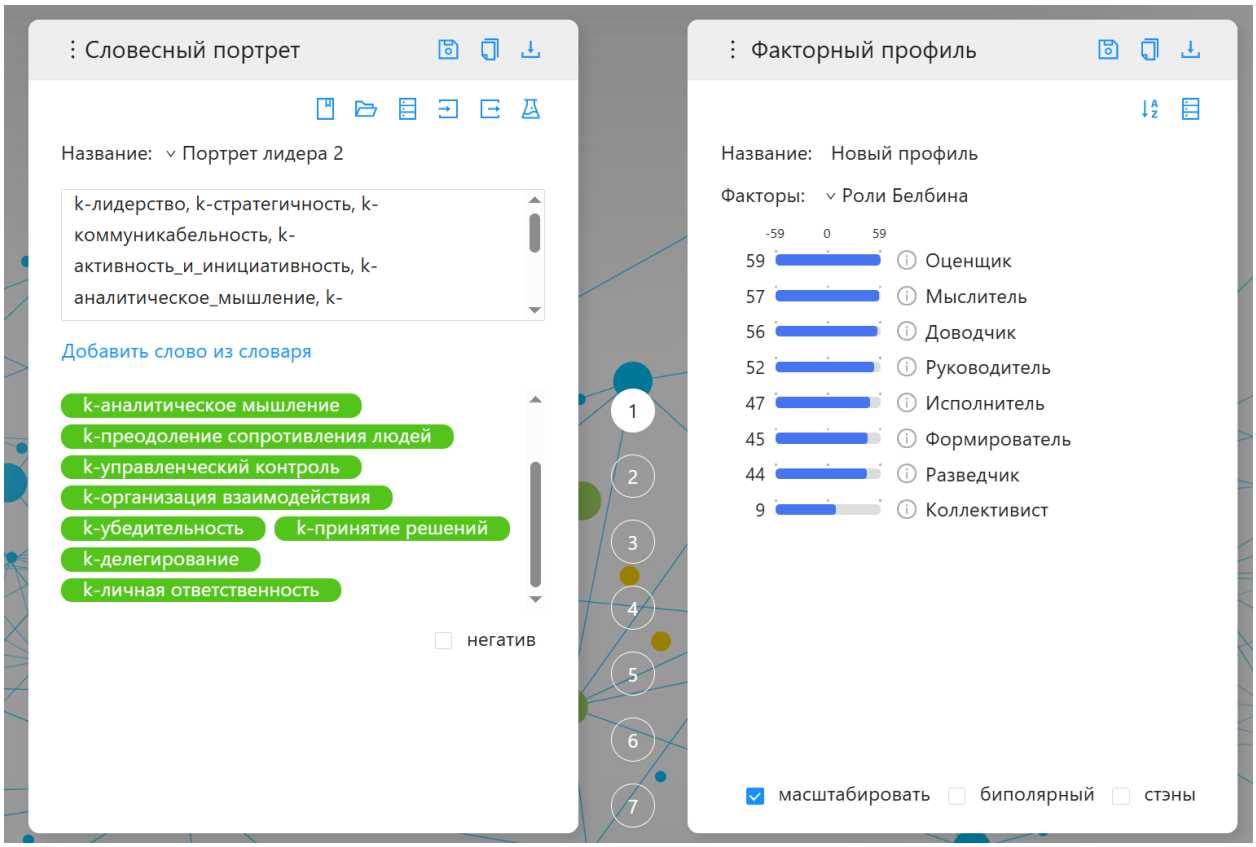
Тут, конечно, неопытные пользователи, еще не привыкшие доверять системе ТЕЗАЛ, могут подумать, что в ТЕЗАЛе произошла определенная ошибочная конверсия, а исходный перечень компетенций на самом деле является безупречным. Ну что ж, давайте посмотрим, каким образом ТЕЗАЛ конвертирует тот же самый словесный портрет «Идеальный лидер» в ФКС «Командные роли Белбина» (скриншот 41).



Скриншот 41. *Конверсия набора компетенций из конкурса «Лидеры России» в профиль ФКС «Роли Белбина».*

И тут мы, наверное, удивимся с Вами еще сильней. Роль «Руководитель» и здесь оказывается далеко не на первом месте (список ролей отсортирован системой в порядке убывания значимости). А на первом месте оказался… «Мыслитель». Впрочем, если задуматься, на какие именно психологические факторы работают такие компетенции как «стратегичность», «инновационность», «аналитическое мышление», то такое лидирующее положение роли «Мыслитель» уже вовсе не покажется случайным. В портрете «Идеального лидера» в самом деле сделан акцент не столько на оперативное руководство исполнителями уже готового плана, сколько на аналитической, стратегической и творческо-мыслительной работе по формированию нового плана (!).

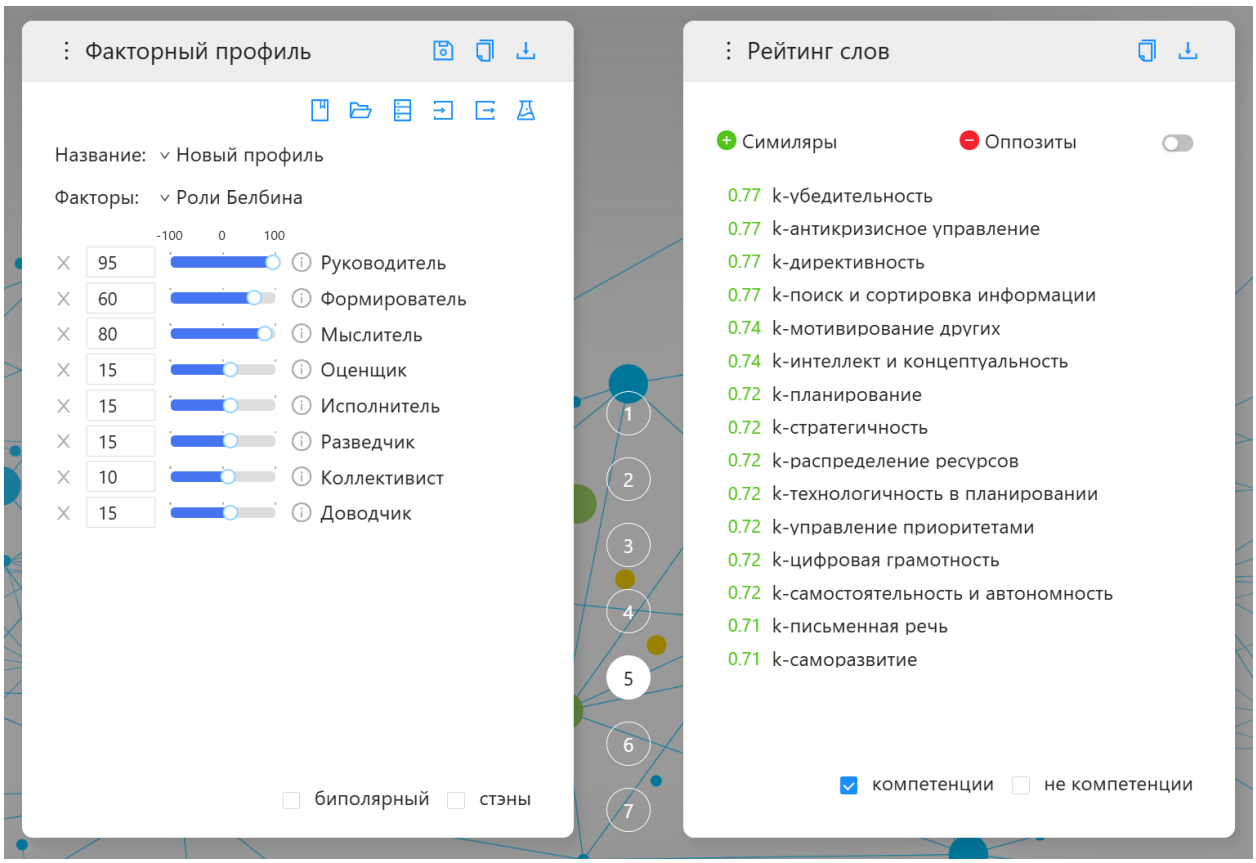
Ну а если все-таки постараться повысить в правом окне ранг роли «Руководитель», то какую компетенцию нам следует добавить? Давайте добавим следующие компетенции: «преодоление сопротивления», «организация взаимодействия», «убедительность», «принятие решений», «делегирование», «личная ответственность». Результат показан на скриншоте 42. Как видим, в правом окне роль «Мыслитель» ушел с первого места, уступив его «Оценщику», а «Руководитель» поднялся в лидирующую четверку ролей (имеющий вес выше 50). Какой вывод можно сделать в результате такого «семантического эксперимента»? – Такой вывод, что идеальный лидер – это человек, который умеет совмещать множество разных командных ролей. Чтобы руководитель видел стратегические перспективы и цели и вел к ним организацию, он должен обладать высоким интеллектуальным потенциалом для этого – системным и аналитическим мышлением (!).



Скриншот 42. *В портрет «Идеальный лидер» добавлены компетенции, которые сопряжены с реализацией лидером властных полномочий практического руководителя.*

3.4. Построение модели компетенций в виде эталонного профиля

Ну а что, если для построения модели «Идеальный лидер» двинутся в обратном направлении: вначале задать профиль ролей, которые должен с высокой, но несколько разной успешностью выполнять такой «Идеальный лидер», а затем посмотреть, какой список личностных качеств и компетенций порождает система ТЕЗАЛ. Мы видим результат такого эксперимента на скриншоте 43. В этом случае во входном левом окне размещен «профиль ролей», где на первое место поставлена роль «Руководитель», а в правом окне мы получили достаточно внушительный список из 15 компетенций, которые примерно в равной значимости важны для такой модели лидерства. Все компетенции получили веса в интервале от 70 до 80, но самые высокие веса 79 получили одновременно сразу четыре компетенции: «Убедительность», «Антикризисное управление», «Директивность», «Поиск и сортировка информации». Очевидно, что ведущее положение первых трех компетенций – это результат доминирующей роли «Руководитель» в левом окне. А вот четвертая компетенция «Поиск информации» - это результат высоко веса роли «Мыслитель».



Скриншот 43. *Обратное проектирование: от профиля ролей к списку компетенций.*

Очевидно, что многие компетенции из правого окна вовсе не повторяют то содержание, которое породил в своем списке оргкомитет конкурса. Список в правом окне кажется и более полным и более конкретным (здесь даны компетенции, имеющие четкие операционально-поведенческие определения, то есть сопряженные с конкретными видами деятельности, как, например, «мотивирование других», «планирование», «распределение ресурсов», «письменная речь» и так далее).

Перечень метакомпетенций в рамках концептуальной модели AGS-4

Список потенциальных компетенций, который Вы видите на скриншоте 43, является довольно-таки подробным и одновременно мелким. Чтобы увидеть более крупные единицы анализа, так называемые «метакомпетенции» мы рекомендуем Вам воспользоваться ФКС под названием AGS-4(27). В этом перечне представлены 27 достаточно мелких компетенций, которые получены в результате факторного анализа как раз той базы данных, которые за многие годы собраны в результате ввода экспертных оценок в ТЕЗАЛ. Но кроме этих 27 компетенций в перечне присутствуют еще 4 крупные метакомпетенции, соответствующие 4 секциям на концептуальной карте 2 на 2 под условных названием AGS-4. На рисунке-скриншоте 44 показано, как выглядит эта карта:



Рисунок-скриншот 44. Двумерная карта AGS-4, в которой 27 факторов ТЕЗАЛа размещаются в 4-х квадрантах. *Эта простейшая и наглядная карта-схема 2 на 2 образована двумя семантическими координатными осями: «Социальная жизнь – Индивидуальная жизнь» (по горизонтали), «Поведение – Психические процессы» (по вертикали). Рисунок и подрисуночная подпись процитированы по следующей статье в журнале «Организационная психология» за 2026 год: Шмелев А.Г. «Е*диное семантическое пространство личностных черт и компетенций: модель AGS-4.

В списке ниже можно увидеть, какие компетенции из списка AGS-27 оказываются самыми значимыми (получают балльный вес выше 30):

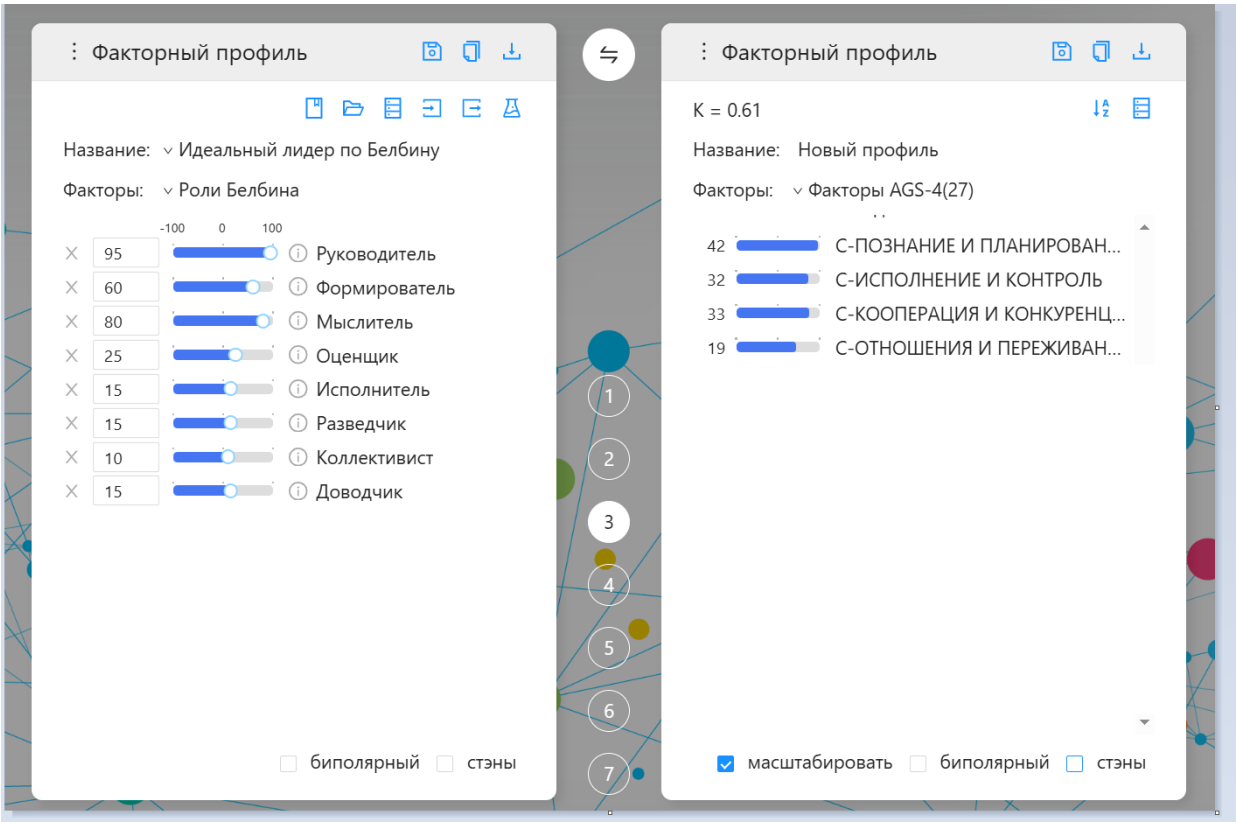
Название: Новый профиль
Факторы: Факторы AGS-4(27)
Сортировка: по убыванию значения

44 Ф-Интеллект
40 Ф-Саморазвитие
40 Ф-Системность
39 Ф-Технологичность
37 Ф-Планирование
37 Ф-Мотивирование
36 Ф-Объективность
33 Ф-Креативность
33 Ф-Многозадачность
32 Ф-Трудолюбие
32 Ф-Независимость

Как видим из приведенного перечня, на верхушке списка компетенций в данном случае оказываются компетенции из левого нижнего квадранта концептуальной карты AGS-4 под названием «ПОЗНАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ».

Еще раз поясним, как из системы ТЕЗАЛ можно быстро получить списки, подобные вышеприведенному. – Надо просто дать команду в правом окне «сохранить профиль в файле», а затем копипастом Вы можете перенести перечень значимых факторов в любой текст. В том числе Вы можете перенести этот перечень в чат с определенной нейросетью и получить дополнительные комментарии и рекомендации от нейросети по поводу того, насколько квалифицированно ТЕЗАЛ помогает Вам решить задачу моделирования «Идеально лидера».

На следующем скриншоте 45 показано, как профиль Белбина, созданный нами для описания «Идеального лидера», превращается в перечень метакомпетенций AGS-4 с определенными весовыми коэффициентами.



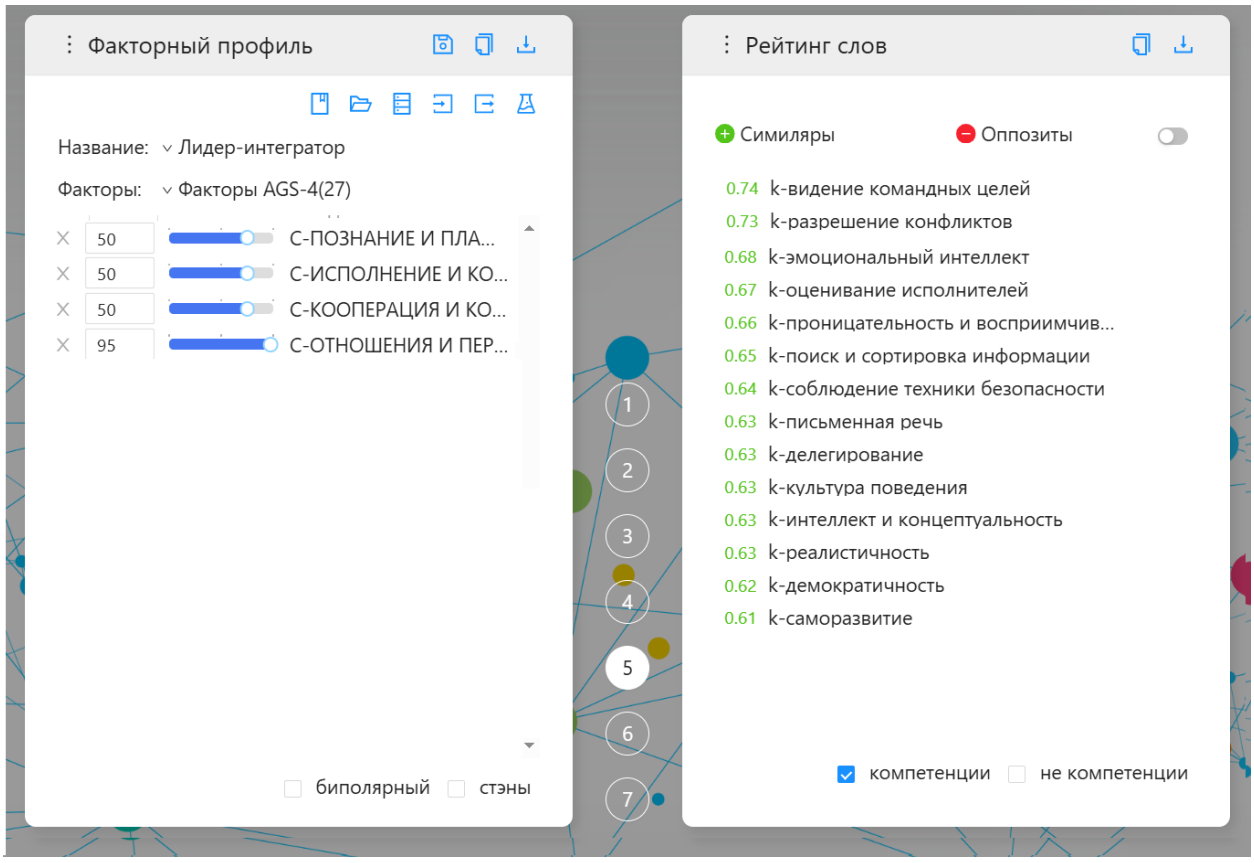
Скриншот 45. *Конверсия профиля «Идеальный лидер» из ФКС «Роли Белбина» в ФКС «Метакомпетенции AGS-4». Примечание: для наглядности из правого окна удалены более мелкие 27 компетенций и оставлены только названия основных 4-х секций.*

Картинка, которую мы получили на скриншоте 45, позволяет нам увидеть «лес за деревьями», то есть понять, что наиболее важными для нашего «Идеального менеджера» являются компетенции из секции «Познание и планирования» (левый нижний квадрат концептуальной карты 2 на 2), а относительно менее важными – компетенции из секции

«Отношения и переживания» (правый нижний квадрант карты, который можно проинтерпретировать в терминах И. Адизеса как «Интегратор»). Но важно подчеркнуть, что весовые баллы для всех 4-х метакомпетенций мы получили в области положительных значений, так что, подводя краткий итог этой цепочки преобразований, можно сказать, что все 4 метакомпетенции в работе нашего «Идеального лидера» примерно одинаково важны (!).

СОВЕТ ЗНАТОКА: ФКС «Метакомпетенции AGS-4» можно было бы использовать с самого начала для моделирования компетенций «Идеального менеджера», но в данном руководстве мы намеренно использовали заведомо более известную категориальную модель, какой являются «Роли Белбина».

На скриншоте 46 мы решили как раз показать Вам, каким был бы состав значимых компетенций, если бы спроектировали профиль «Идеального менеджера», сделав акцент на метакомпетенции «Переживания и отношения», то есть получили бы профиль «Лидера-интегратора», способного прежде всего поддерживать теплую и дружескую атмосферу в коллективе, перепоручая решение других производственных задач свои подчиненным – техническим специалистам:



Скриншот 46. *Конверсия профиля метакомпетенций «Лидера-интегратора» в рейтинг компетенций.*

В правом окне мы видим на верхушке «рейтинга слов» перечень тех самых компетенций, которые попадают в правый нижний квадрат концептуальной карты 2 на 2 под условным названием AGS-4 (Artificial Generated Sections).

Как получить эталонный профиль, который можно вставить в онлайн-тест?

Ясно, что для измерительной диагностики перечня компетенций, который мы видим на скриншотах 43 и 46, не существует такой готовой батареи тестов (или такого опросника). Но если воспользоваться возможностями ТЕЗАЛа и конвертировать профиль из ФКС «Роли Белбина» в ФКС 16PF, то можно получить идеальный профиль, который будет вполне пригодным для включения в саму тестовую систему в качестве эталонного профиля. В таблице 1 приводится перечень факторов 16PF с теми весовыми баллами, которые соответствуют значимости фактора:

Баллы	Стены	Факторы 16PF
25	6.6	B - Интеллект
19	6.4	L - Подозрительность
17	6.3.	Q2 - Независимость
13	6.1	E - Доминантность
11	6.0	Q3 - Самоконтроль
10	6.0	C - Сила Эго
0	5.5	H - Социальная смелость
0	5.5	Q4 - Напряженность
0	5.5	O - Ранимость
0	5.5	Q1 - Радикализм
0	5.5	M - Мечтательность
0	5.5	G - Сила Супер-Эго
0	5.5	F - Оптимизм
0	5.5	I - Сензитивность
0	5.5	N - Тактичность
-11	5.0	A - Аффектотимия

Таблица 1. *Значимость факторов 16PF в профиле «Идеального руководителя» (факторы даны по убыванию баллов на шкале от -100 до +100). Пояснения: незначимые отклонения от нулевого балла в таблице обнулены (меньше 10 по модулю).*

СОВЕТ ЗНАТОКА: Конечно, в Рунете можно найти немало версий тест-опросника 16PF (подавляющее большинство из них – с устаревшим набором тестовых заданий и устаревшими нормами). Мы бы рекомендовали нашим пользователя подать заявку в техподдержку системы ТЕЗАЛ и приобрести доступ к нашему новейшему онлайн-тесту 17ЛФ-26r, в котором содержится 200 свежих тестовых заданий, отобранных в результате

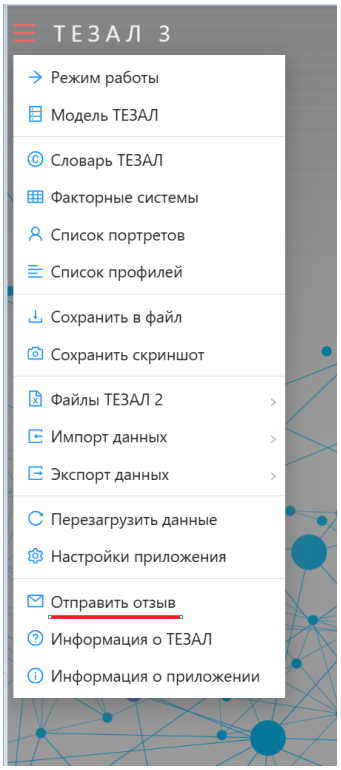
тщательного психометрического анализа на большом, репрезентативном массиве нормативных данных.

3.5. Участие пользователей в расширении словника и набора ФКС

Очень часто пользователи не находят в системе ТЕЗАЛ какого-то слова (или какой-то значимой для них компетенции) и сетуют на то, что без этого им трудно эффективно пользоваться данной системой: не хватает выразительных средств для описания «идеальных портретов», а также портретов весьма своеобразных реальных кандидатов.

В идеале система ТЕЗАЛ должна включать встроенные механизмы автоматического расширения словника, но пока эта задача решена лишь частично, то есть создана целый пакет из лабораторных алгоритмов, которые пока требуют запуска и контроля за результатом их работы со стороны системных администраторов и сотрудников техподдержки организации-разработчика системы ТЕЗАЛ (Центра «Гуманитарные технологии»). Поэтому пользователям предлагается направлять в техподдержку заявку на расширение словника или на создание новой специфической ФКС.

На скриншоте 47 показано, в каком пункте главного меню можно направить подобную заявку в техподдержку.



Скриншот 47.

Рекомендуется использовать примерно такой шаблон заявки:

==========

Уважаемые разработчики системы ТЕЗАЛ!

Словник вашей системы не включает такого важного для меня термина как *НАЗВАНИЕ ТЕРМИНА*. Возможные нечеткие синонимы и-или поведенческое содержание данного качества: *здесь лучше привести перечень симиляров и поведенческое определение (можно скопировать из окна чат-диалога с определенной ИИ-моделью).*

ФИО пользователя:

Дата заявки:

==========

Если таких терминов несколько, то Вы пишете отдельную заявку в таком формате на каждый термин.

Если вам необходимо включить в вашу кабинет-студию новую ФКС (способную отразить особенности именно вашей модели компетенций), то соответствующий текст заявки будет иметь следующий вид:

==========

Уважаемые разработчики системы ТЕЗАЛ!

Перечень готовых ФКС вашей системы не включает некоторых важных для меня факторов: ПЕРЕЧЕНЬ НАЗВАНИЙ ФАКТОРОВ.

Ниже перечисляю более подробное описание каждого фактора:

1) Возможные нечеткие синонимы и-или поведенческое содержание ФАКТОРА 1: *здесь лучше привести перечень симиляров и поведенческое определение (можно скопировать из окна чат-диалога с определенной ИИ-моделью).*

2) Возможные нечеткие синонимы и-или поведенческое содержание ФАКТОРА 2: *здесь лучше привести перечень симиляров и поведенческое определение для фактора 2.*

ФИО пользователя:

Дата заявки:

==========

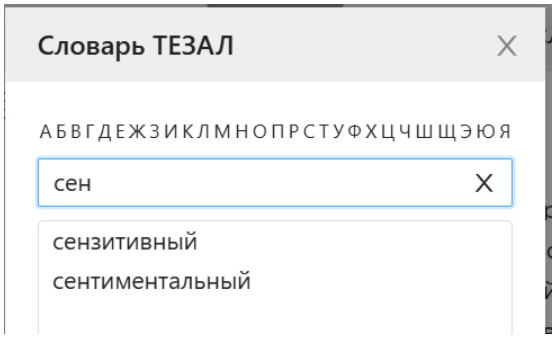
Условия исполнения заявок:

1) Срок – 1 месяц для бесплатных пользователей.

2) Срок – не более 48 часов для платных пользователей.

Предупреждение: наши аналитики, обслуживающие подобные заявки, проверяют своими средствами, насколько новый термин, который запрашивает пользователь, является необходимым и не имеется ли уже в системе очень точный эквивалент запрашиваемого термина.

Например, пользователь не нашел в словнике ТЕЗАЛА слово «сенситивный», но… при этом сразу внес это слово целиком с помощью команды «копипаст» в окно для словесного портрета (режим 1) и не догадался грамотно воспользоваться поиском в словаре, который имеется внутри системы. Ниже на скриншоте 48 показано, что в режиме «Словарь» (доступном в главном меню) можно было просто ввести три начальные буквы «сен», так что пользователь тут же увидел бы, что в словнике уже есть слово «сензитивной», который отличается от искомого слова только одной буквой «з», но по смыслу отражает ровно то, что требуется пользователю.



Скриншот 48.

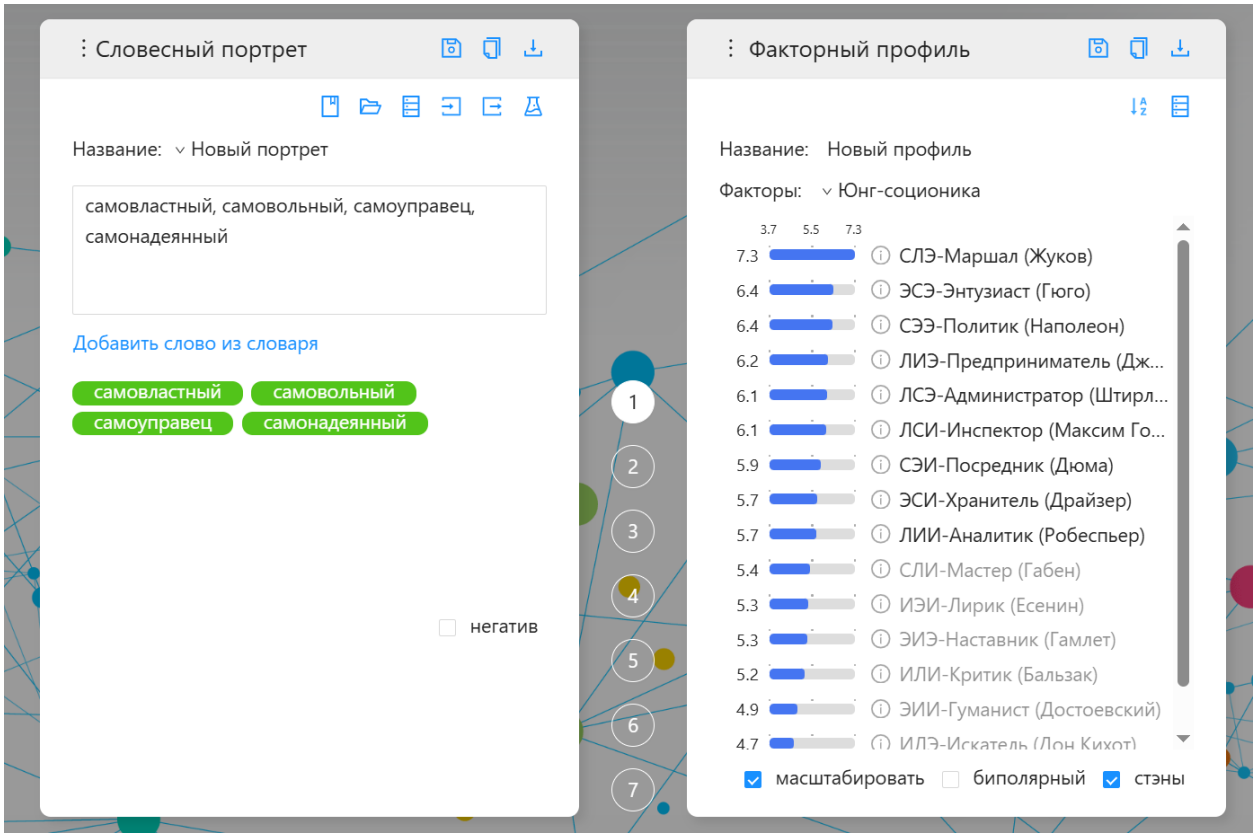
Подсказка: совершенно не обязательно вызывать режим «Словарь» через главное меню, данный режим появляется на экране если просто кликнуть на команду «Добавить слово из словаря», которая предлагается в режиме (1) при создании словесного портрета.

СОВЕТ ЗНАТОКА: Иногда пользователь может так торопиться решить свою определенную текущую задачку, что не может ждать, когда будет выполнена его заявка. В этом случае рекомендация состоит в том, чтобы воспользоваться определенными возможностями, которые предоставляет система ТЕЗАЛ, чтобы решить задачу с приближенной точностью, но зато быстро, то есть в требуемые сроки.

Приведем такой пример. В текущей версии словника в системе уже имеется 20 слов, которые начинаются с четырех букв «САМО». Вот эти слова, упорядоченные по алфавиту (пользователь точно также может увидеть весь этот список, если обратится к субрежиму СЛОВАРЬ и введет четыре первые буквы «САМО»):

самобытный самовластный самовлюбленный самовольный самодовольный самодостаточный самодур самоед самозабвенный самокритичный самолюбивый самонадеянный самоотверженный самоотрешенный самостоятельный самоуверенный самоуглубленный самоуправец самоуспокоенный самоутверждающийся

Но… пользователь не находит в этом списке слово, которое ему очень и очень важно использовать – «самочинный». Что можно посоветовать сделать без всякой заявки в техподдержку? – Попросить ИИ выразить смысл слова «самочинный» с помощью уже имеющихся в системе слов. Мы обратились с такой просьбой к «Алиса-Про» и получили следующий совет, который полностью совпал с нашими собственными предположениями (!). Алиса предложила использовать в качестве «группового синонима» к слову «самочинный» целый набор из 4 следующих слов: самовольный, самовластный, самоуправец, самонадеянный.



Скриншот 49. *Конверсия набора синонимов к слову «самочинный» в профиль ФКС «Юнг-соционика».*

Но … предположим, что Вы не хотите слепо довериться системе ИИ (что очень и очень правильная позиция) и хотите каким-то образом проверить, насколько ее совет будет корректным? – В этом опять-таки вам поможет система ТЕЗАЛ.

Допустим, что Вы увлекаетесь типологией Юнга (в интерпретации Аугустинавичюте) и неплохо владеете соционическими психотипами, то есть Вам проще именно с помощью этой системы диагностических категорий проверить, как работает предложенный набор из четырех слов. На скриншоте 49 показан результат такой проверки. Удовлетворил бы Вас тот факт, что на верхушке рейтинга соционических психотипов оказался психотип «Маршал»? Если этот результат Вас убедил, то Вы можете использовать данный набор синонимов, не дожидаясь исполнения вашей заявки на расширение словника и включения в него слова «самочинный».

Поиск нужного термина с помощью ИИ на основе «поведенческого определения»

Итак. Выше мы с Вами уже рассмотрели один из ярких примеров, как можно использовать систему ИИ в сочетании с возможностями ТЕЗАЛа. Это был случай описания смысла нового слова через набор синонимов, уже имеющихся в словаре. Но даже более частотным и значимым оказывается несколько иной случай. Ему и будет посвящен этот новый параграф руководства.

Очень часто наши пользователи хотят и могут описать особенности человека (в том числе идеального исполнителя) не виде перечня черт, обозначенных одним словом, но в виде «поведенческих определений» или более полных «поведенческих описаний». Например, такое определение может звучать так «Этот человек часто обещает, но не выполняет свои обещания».

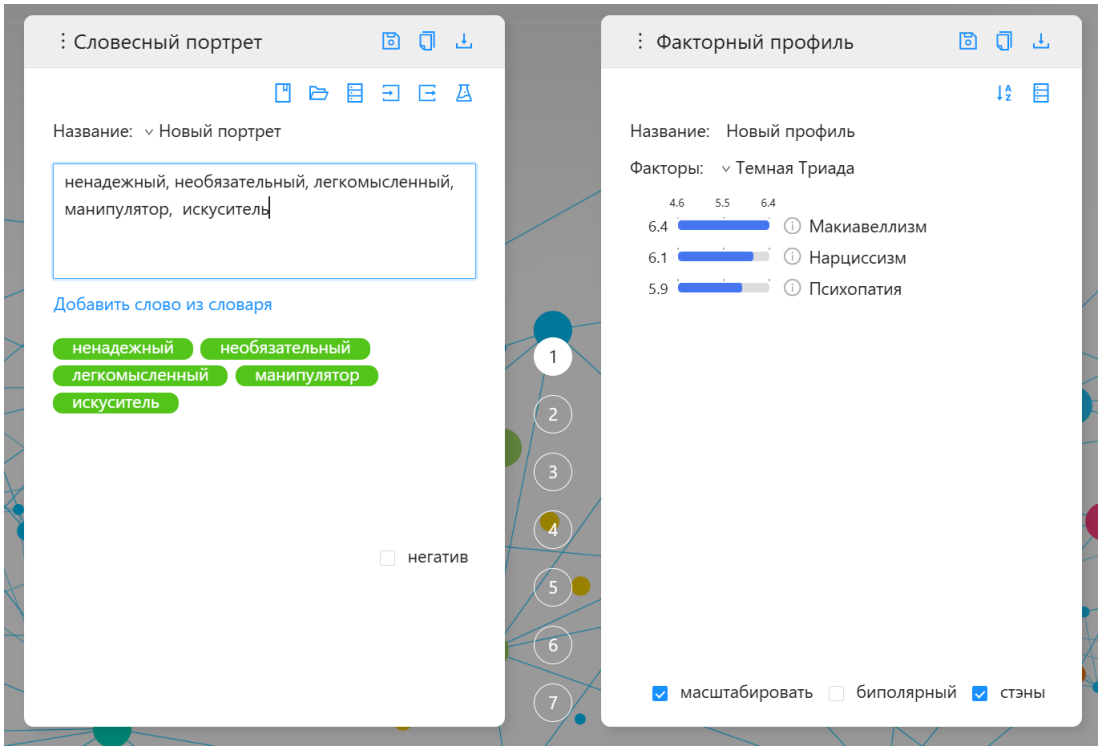
Давайте попросим ИИ-систему «Алиса Про» предложить для такого поведенческого определения если не одно слово, а целый набор синонимов, который в сумме (на пересечении всех семантических полей всех этих слов) будут порождать искомый смысл.

Алиса поначалу дала следующий набор слов:

ненадежный, необязательный, легкомысленный, импульсивный.

Но после того, как разработчик ТЕЗАЛа (Шмелев А.Г.) обратил внимание Алисы на то, что в определении присутствует наречие «часто», что говорит о возможном неслучайном, а закономерном повторяющемся, а значит уже преднамеренном поведении, то Алиса убрала слово «импульсивный» и добавила в этот набор слова «манипулятивный», «искуситель» (все эти слова имеют уже в словнике ТЕЗАЛа, а значит можно получить

комбинацию соответствующих семантических полей, если все эти слова включить в словесный портрет). Ну а теперь проверим, корректно ли интерпретирует система ТЕЗАЛ полученный от ИИ набор из пяти слов (см. скриншот 50).



Скриншот 50. *Преобразование словесного портрета, составленного из набора слов, описывающих выражение «Часто не выполняет обещания», в профиль ФКС «Темная триада».*

На скриншоте 50 мы видим, что балл по факторной шкале «Макиавеллизм» оказался выше, чем баллы по остальным шкалам. Этот как раз и отражает «рецедивизм» - неоднократное повторения человеком определенного проступка, что можно считать преднамеренным манипулятивным поведением по типу «искуситель». Обещая своим избирателям «золотые горы», нечестный политик подталкивает этих людей к выгодному для себя решению (к тому, чтобы электорат проголосовал именно за него), но выполнять свои обещания такой «политик-манипулятор» даже и не планирует.

Вам кажется, что трех факторов «темной триады» мало для надежного контроля? – Тогда давайте посмотрим, какие «антикомпетенции» порождает этот набор черт. Для этого вызовем в этом же режиме номер (1) конверсию в ФКС «AGS-4(27)». Не будем здесь загромождать текст этого руководства еще одним скриншотом полного экрана, а покажем только ключевые «антикомпетенции» (результат выполнения в правом окне команды «сохранить в файл»).

-56 Ф-Честность

-47 Ф-Самокритичность
-39 Ф-Усидчивость
-38 Ф-Согласие
-38 Ф-Тактичность
-38 Ф-Эмпатия
-37 Ф-Стабильность
-36 Ф-Объективность
-35 Ф-Контроль

Как видим, самый высокий по модулю, но отрицательный балл получила компетенция «ЧЕСТНОСТЬ», то есть главным недостатком такого человека система ТЕЗАЛ считает именно «нечестное поведение». Но рядом с этим недостатком ТЕЗАЛ выдает целый букет других гипотез – о других возможных «антикомпетенциях» данного человека. Например, низкая «самокритичность» - это как раз часть симптомокомплекса «Нарциссизм». В самом деле некоторые «легкомысленные оптимисты», обещая людям «золотые горы», в какой-то момент сами искренне верят в том, что хотят выполнить эти обещания, не делая никаких правильных самокритичных выводов, что такая самонадеянность в прошлом приводила фактически к «обману ожиданий».

Все, что написано в этом параграфе выше, кому-то может показаться «излишними тонкостями», усложняющими практическое решение насущной задачи. В самом деле… кому-то будет вполне достаточно того, что ИИ, усиленное системой ТЕЗАЛ, поможет найти такое простое и понятное слово «нечестный» (!), так что вовсе не надо будет привлекать целый набор из пяти разных слов для выражения этой характеристики данного человека.

СОВЕТ ЗНАТОКА: все эти сценарии не будут усвоены, если читатель руководства, не постарается немедленно выполнить определенные практические упражнения, двигаясь по руководству в таком режиме: прочел параграф и … тут же выполнил упражнение, которое фактически описано в данном параграфе, но с использованием похожего, но несколько иного словесного материала.

3.6. Совмещение профиля и портрета после тестирования и интервьюирования

Одной из насущных задач в оценке персонала является задача интеграции (совмещения) той информации, которую оценщик-диагност может получить о человеке с помощью тестирования и с помощью интервьюирования. В обычной ситуации эта задача решается очень плохо, то есть происходит фактический отказ от интеграции. Не имея возможности представить результаты тестирования и интервьюирования в какой-то единой системе факторных шкал, оценщик вынужденно применяет чаще всего двухэтапную конкурсную схему «воронка отбора»: вначале в ходе дистанционного тестирования отсеиваются откровенно

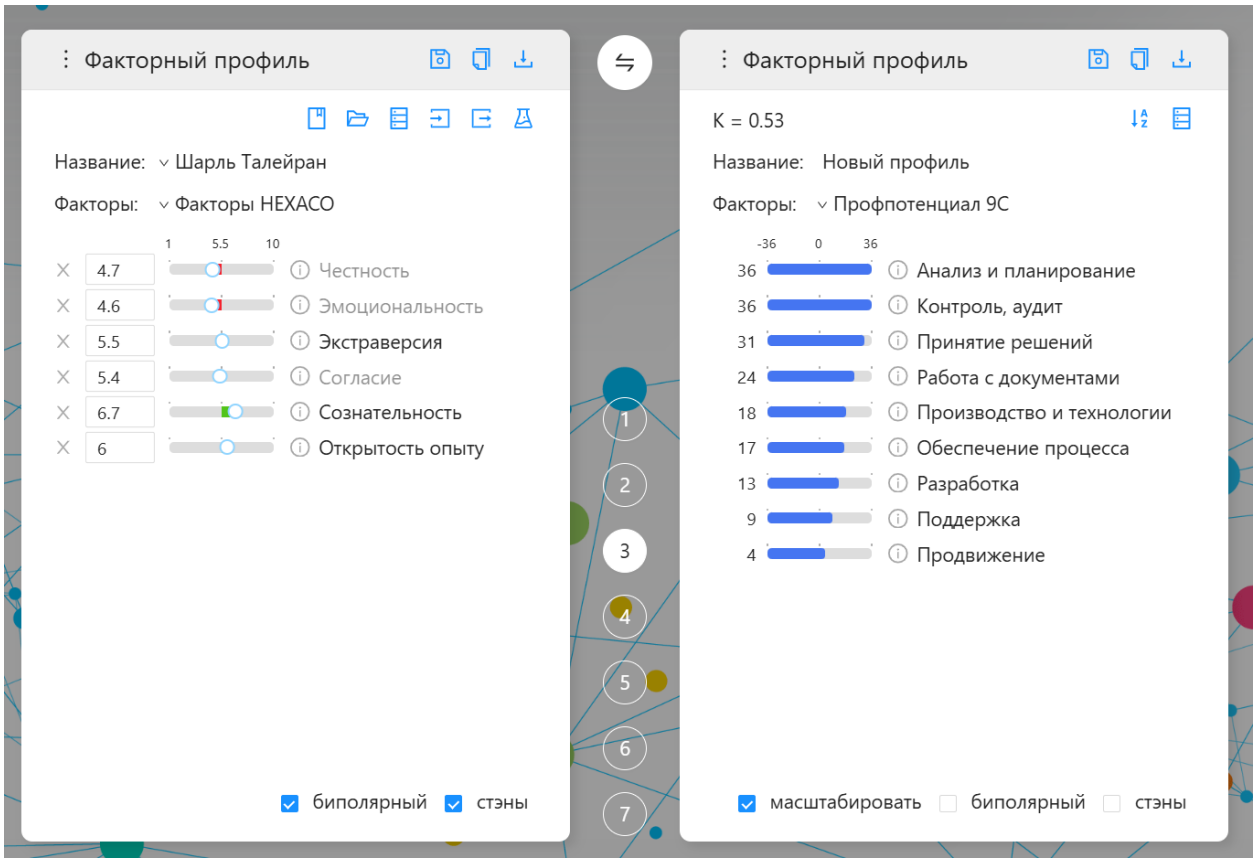
слабые кандидаты, а все сильные приглашаются на очную встречу, в ходе которой сам оценщик проводит интервью (либо по схеме «биографическое интервью», либо по схеме «интервью по компетенциям», но чаще всего по смешанной программе или стихийно – без всякой программы, то есть «по наитию»). При этом результаты тестирования на более поздних этапах уже как бы не учитываются содержательно («воронка без сохранения»).

В нашей Лаборатории «Гуманитарные технологии» в последние годы успешно развивается подход под названием «Тест-ассессмент». Этот подход подразумевает такое ограничение в схеме оценивания по итогам интервью: эксперту на основе своего субъективного впечатления о кандидате предлагается набор оценочных шкал, который в точности соответствует факторам, по которым получены результаты многофакторного тестирования (результаты первого этапа). Такое единство факторной системы делает возможным последующую интеграцию данных – объединение информации от теста и от эксперта.

Но система ТЕЗАЛ создает более гибкую возможность для интеграции результатов тестирования и интервьюирования (!). Она освобождает оценщика на этапе интервьюирования от того, чтобы обязательно руководствоваться только теми факторными шкалами, которые были включены в батарею тестов. И это резко расширяет возможности. Почему? – Потому что большинство тестов не дают возможности точно измерить уровень развития коммуникативных качеств кандидата (для этого и требуется живая беседа с ним), а большинство схем «интервьюирования» не дают возможности точно и объективно измерить когнитивные и регулятивные способности кандидата. Поэтому-то необходимо, как правило, для большинства вакансий (и в особенности требующих высокого уровня развития коммуникативных компетенций) совмещать тестирование и интервьюирование, добиваясь интеграции результатов того и другого методов.

Представим себе, что тестирование по методике TEZAL-HEXACO прошел некий условный кандидат под псевдонимом «Шарль Талейран». Его профиль приводится на скриншоте 51 в левом (входном) окне. Еще до проведения интервью с помощью системы ТЕЗАЛ мы можем увидеть, что самый перспективный для этого кандидата участок работы связан с его высокоразвитыми компетенциями «Анализ и планирование», а также «Контроль и аудит». Казалось бы, данного кандидата по результатам тестирования необходимо ставить в компании на участок, связанный с управлением качеством. Но… не торопитесь принимать такое решение! – Ведь впереди интервьюирование.

И вот представим себе, что в ходе интервьюирования кандидата был задан провокационный вопрос: «Назовите максимально самокритично, какой недостаток Вы можете у себя констатировать, который не раз проявлялся в ходе вашей профессиональной деятельности?» И на этот вопрос кандидат с некоторой нескрываемой самодовольной ухмылкой, но как бы по форме самоиронично ответил так: «Я довольно часто раздавал деловым партнерам обещания, но редко их выполнял».

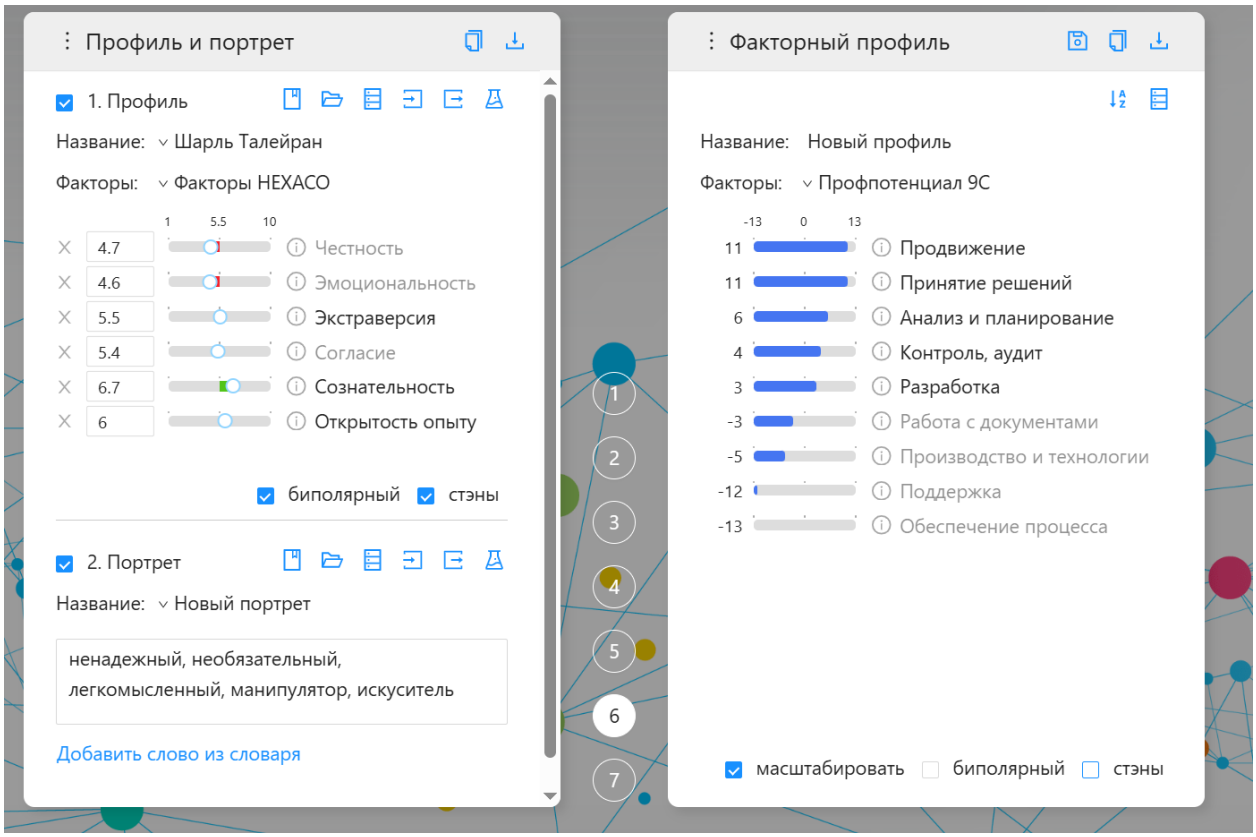


Скриншот 51. *Преобразование тестовых данных кандидата по псевдонимом «Шарль Талейран» в 9 основных компетенций (модель компетенций уже давно принята на* вооружение в рамках «Тест-ассессмента» в лаборатории «Гуманитарные технологии»).

Что делать? – ТЕЗАЛ в режиме 6 предоставляет Вам возможность добавить к тестовому профилю результаты интервьюирования. В предыдущем параграфе этого руководства мы с Вами договорились о том, что выражение «Часто дает обещания, но не выполняет» можно закодировать с помощью пяти черт. На скриншоте показано, как эти пять черт вводятся в режиме (6) в нижнее окно, предусмотренное для словесного портрета по итогам интервью. И что мы видим?

Теперь в правом (выходном) окне сменились приоритеты в списке компетенций, упорядоченных по убыванию весовых баллов. Компетенции «Анализ и планирование», а также «Контроль и аудит» ушли на третью и четвертую позицию, а на первые два месте вышли теперь другие компетенции – «Продвижение» и «Принятие решений». Теперь рекомендации от системы о том, на каком участке лучше использовать данного кандидата,

выглядят уже совершенно иначе. Это «хитрован», который, если где и будет успешным, но в меньшей степени в управлении качеством, а скорее в рекламном продвижении продукции компании (!).



Скриншот 52. *В режиме (6) можно выполнить семантическую интеграцию тестового профиля и портрета по итогам интервью. В левом входном окне присутствуют тестовые данные условного кандидата, который выполнил под псевдонимом «Шарль Талейран» тест-опросник TEZAL-HEXACO, а также одновременно с этим в окне под профилем даются словесные характеристики этого персонажа по результатам живой беседы с ним – биографического интервью.*

Сравнивая скриншоты 51 и 52, Вы можете заметить, что весь профиль компетенций в выходном правом окне после добавления данных от интервью «съехал вниз», то есть все баллы оказались существенно ниже и особенно для верхних компетенций (11 вместо 36). Это явилось результатом определенных противоречий между тестовой и работой эксперта в ходе интервьюирования. Можно сделать такое предположение, что тестовую методику данный конкретный «хитрован» выполнял не вполне искренне и только в ходе интервью он раскрылся в своем «истинном обличии». Можно вообще засомневаться в том, что такой сотрудник нужен данной компании (и особенно стоит засомневаться в том случае, если его манипулятивность вступит в острое противоречие с принятой в компании корпоративной культурой честного и открытого общения между сотрудниками). Но в этом примере мы намеренно подобрали яркий случай, когда острое противоречие между результатами тестирования и интервьюирования достаточно ясно отражается в тех рекомендациях, которые дает система ТЕЗАЛ. Наш ТЕЗАЛ оказывается весьма чувствительным к этим

противоречиям и отражает их в том, что в режимах (3) и (6) мы получаем совершенно разную картинку в выходном правом окне.

3.7. Получение ситуационных рекомендаций с помощью ИИ

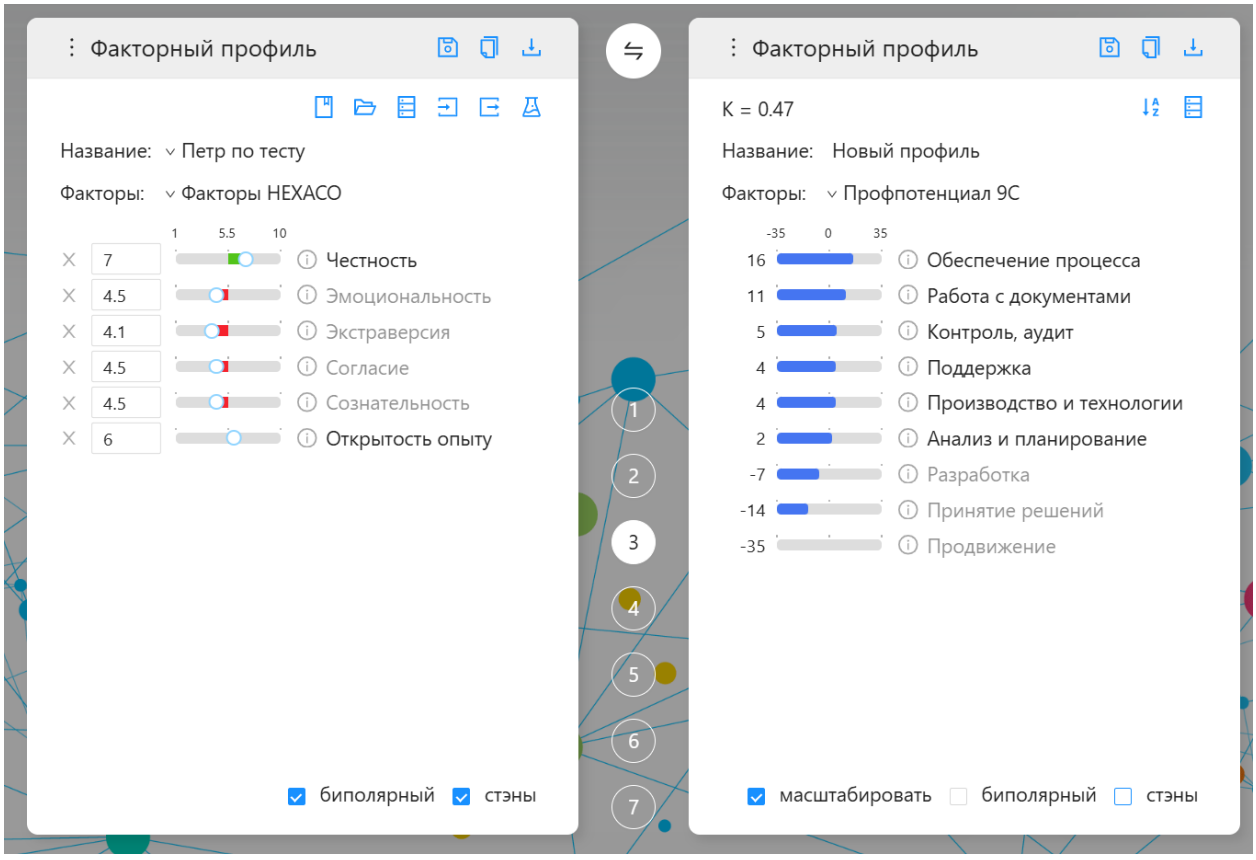
Как известно, в ходе третьего десятилетия 21 века достигнут фантастический прогресс в области самообучающихся нейросетевых ИИ, построенных по принципу «Большие языковые модели». Под впечатлением этого прогресса специалисты в очень многих областях торопятся передать этим системам буквально все собственные экспертные функции. В области оценки персонала и психодиагностики эта тенденция приводит к тому, что данным системам ИИ поручают не только создавать тестовые задания (фактически конструировать тесты), не только интерпретировать результаты тестирования, но проводить в режиме диалога сам процесс интервьюирования, а затем выполнять самую сложную и тонкую работу по интеграции разнообразных данных о человеке.

При этом специалисты, которые настолько доверяют системам ИИ, увы, забывают, на каком материале эти системы проходят обучение. А учатся они главным образом на миллионах разнообразных тестовых источников, доступны в мировой глобальной сети Интернет. В силу этого данные системы в основном загружены очень широкими, но весьма поверхностными и шаблонными представлениями о классификации явлений и причинно-следственных механизмах в разных областях знаний, в том числе в области организационной психологии. Авторский коллектив проекта ТЕЗАЛ проводил и опубликовал (главным образом на «Авторском блоге АГ.Шмелева») результаты многочисленных экспериментов, которые показали, что точность экспертных суждений, полученных от «нейронок», как правило, все еще существенно уступает точности суждений, полученных от коллектива квалифицированных экспертов (причем особенно в тех случаях, когда этим квалифицированным экспертам предложены хорошо структурированные методики извлечения знаний, в рамках которых они должны работать совершенно объективно – выносить суждения совершенно независимо друг от друга, учитывая множество системно-значимых признаков проблемной ситуации).

Более того, в области психологии весьма остро стоит такой вопрос: а на какую объективную информацию могут опираться системы ИИ в ходе текстового диалога с интервьюируемым кандидатом. Опытный эксперт-человек учитывает в ходе живого диалога массу невербальных признаков, которые повышают или понижают доверие к словесной информации. Но системы БЯМ, как правило, пока еще умеют анализировать данные видеоинтервью, с такой же точностью учитывая невербальную коммуникацию. А учитывают ли системы ИИ при этом, какие объективные результаты может продемонстрировать кандидат сталкиваясь хотя бы с короткими тестовыми заданиями – на профессиональные знания, умения и общие когнитивные способности. Наиболее продвинутые «нейронки» в таких случаях сами откровенно и вполне добросовестно предупреждают своих незадачливых «визави-заказчиков», что им самим крайне не хватает объективной информации о кандидатах.

Вот этот дефицит объективной информации о кандидатах (а также данные в результате визуального наблюдения за невербальной коммуникацией) способна компенсировать наша система ТЕЗАЛ. Система ТЕЗАЛ помогает предоставить эту информацию для ИИ-систем в наиболее компактной, стандартизированной и понятной форме. Например, такие популярные системы факторов как «Большая пятерка», «Большая шестерка», 16PF или факторы MBTI, DISC, модель метакомпетенций 4К и другие популярные психодиагностические и компетентностные системы факторов не нуждаются в особых комментариях в ходе диалога с ИИ-моделями.

На скриншоте 53 Вы видите, как полученный по тесту TEZAL-HEXACO профиль Петра Иванова конвертируется в простейший профиль из 9 универсальных компетенций «Профпотенциал 9С»



Скриншот 53. *Преобразование профиля «Иванов по тесту» в профиль ФКС «Профпотенциал 9С».*

Далее достаточно сообщить «нейронке» такую информацию из выходного окна ТЕЗАЛА, чтобы «нейронка» немедленно приступила к синтетической интерпретации полученных данных и к выдаче рекомендаций:

==========

Имя кандидата: Петр Иванов
Факторы: Профпотенциал 9С
Сортировка: по убыванию значения

19	Обеспечение процесса
12	Работа с документами
10	Поддержка
8	Производство и технологии
0	Разработка
0	Контроль, аудит
-3	Анализ и планирование
-15	Принятие решений
-24	Продвижение

Ваша задача (задача нейроассистента): предложить обобщённую характеристику деловых качеств (компетенций) кандидата и порекомендовать , на каком участке его можно использовать.

==========

Вот ответ от системы «Алиса-Про» на такую задачу (даётся с сокращениями)**:**

==========
Решим задачу по шагам: построим обобщённую характеристику и рекомендации для Петра Иванова (без учёта особых ситуационных проблем компании).
Шаг 1. Сформулируем обобщённую характеристику деловых качеств.
Пётр Иванов — надёжный исполнитель с выраженной ориентацией на процесс и соблюдение стандартов. Его сильные стороны — операционная дисциплина, работа с документами, поддержка команды и понимание производственных процессов. Он эффективен в ролях, где задачи чётко поставлены, есть регламенты и понятные критерии результата.
Слабые стороны — недостаток самостоятельности в принятии решений, слабая склонность к планированию и прогнозированию, а также отсутствие навыков продвижения и убеждения. Это делает его малопригодным для ролей, где требуется инициативность, стратегическое мышление или активное продвижение идей и продуктов.
==========

Сформулируем итоговые рекомендации:

Для Петра Иванова оптимальны роли в операционной, административной и поддерживающей функциях, где успех измеряется исполнением регламентов, качеством документации и соблюдением сроков. Лучше всего он проявит себя в составе команды под чётким руководством, где ответственность за принятие решений распределена и формализована.

Далее для нейроассистента предлагается новая вводная:

Теперь добавим ко всему сказанному про Петра Иванова информацию о той ситуации, в которой находится компания: это предкризисная ситуация, требующая от небольшой компании выполнения работ повышенной срочности и важности, то есть все работники фактически оказываются в условиях стресса ("аврала").

ВАЖНО: в своих рекомендациях, Алиса, в этом случае Вы можете сформулировать для своего партнера запрос на поиск дополнительной информации о кандидате (с помощью тестирования или интервьюирования), если предложенной информации Вам явно не хватает. Ведь система ТЕЗАЛ позволяет конвертировать данные, полученные о Петре Иванове, не только в профили ФКС "Профпотенциал 9С" , но и во множество других ФКС. Вот список доступных ФКС (цитируется список из раздела 2.1 настоящего руководства). Укажите, пожалуйста, несколько ФКС, которыми Вы хорошо владеете и которые, по вашему мнению, дадут Вам полезную дополнительную информацию.

Ответ Алисы:

==========

Запрос на дополнительную информацию (через ТЕЗАЛ) — конкретные ФКС.

Текущего профиля недостаточно для уверенного использования Петра в аврале.

Рекомендую запросить конвертацию данных в следующие ФКС:

- **Факторы Big5 (Норман-Голдберг)** — чтобы оценить уровень «Невротизма» (эмоциональная устойчивость/тревожность) и «Добросовестности» (исполнительность, внимание к деталям). Это покажет, насколько он сохраняет работоспособность под давлением и не «ломается» в стрессе.
- **Фактор DISC (Марстон)** — чтобы понять поведенческий стиль в условиях срочности: насколько выражены «Доминантность» (способность действовать в неопределённости) и «Устойчивость» (терпимость к стрессу и изменениям). Это поможет точно определить порог допустимой самостоятельности и тип задач, где он не будет «тормозить» процесс.
- **Факторы 16PF (Кэттелл)** — чтобы детализировать профиль по шкалам, связанным с принятием решений и реакцией на неопределённость (например, «Смелость — робость», «Подозрительность — доверчивость», «Самоконтроль — импульсивность»). Это даст более тонкую картину того, как он ведёт себя в условиях жёстких дедлайнов и высокой ответственности.

==========

После этого пользователь выполняет три дополнительных конверсии в режиме (3) – в указанные Алисой факторно-категориальные системы. Так что Алиса получает следующую дополнительная информацию про Петра Иванова от пользователя:

Итак, сообщаю Вам результаты конверсии в запрошенные Вами ФКС. Важно: предупреждаю, что в некоторых случаях конверсия в ТЕЗАЛе дает приближенные, то есть ГИПОТЕТИЧЕСКИЕ профили, так что доверие к ним возрастает только в том случае, если какая-то важная информация устойчиво появляется сразу во многих разных ФКС.

Факторы: Факторы Big5
Качество конверсии: 0,47

4.3 Экстраверсия - Интроверсия
5.8 Согласие - Независимость (Дружелюбие)
6.3 Сознательность - Импульсивность (Добросовестность)
5.6 Стабильность - Лабильность
5.4 Новаторство - Практицизм

Факторы: Факторы DISC
Качество конверсии 0,52

5.3 D-Доминирование
4.1 I-Влияние 6.0
S-Устойчивость
6.4 C-Согласие

Факторы: Факторы 16PF
Качество конверсии: 0,41

4.7 A - Аффектотимия
5.5 B - Интеллект
5.6 C - Сила Эго
5.6 E - Доминантность
5.2 F - Оптимизм
6.7 G - Сила Супер-Эго
4.5 H - Социальная смелость
5.5 I - Сензитивность
4.9 L - Подозрительность
5.5 M - Мечтательность
5.7 N - Тактичность
5.8 O - Ранимость
4.5 Q1 - Радикализм
5.5 Q2 - Независимость
5.7 Q3 - Самоконтроль
5.0 Q4 - Напряженность

Особая просьба: постарайтесь выделить в этих весьма различных профилях некий "лейт-мотив", на котором и должна базироваться основная КРАТКАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ, то есть вывод по типу "да, надо использовать", или "нет, не надо использовать кандидата" в ситуации аврала.

Ответ от Алисы:

==========

Лейтмотив профиля Петра Иванова: **высокая добросовестность и исполнительность при низкой готовности к самостоятельности и работе в неопределённости**.

Это видно во всех трёх ФКС:

- **Big5**: сознательность — 6.3 (высокий уровень), стабильность — 5.6 (не ярко выраженная устойчивость к стрессу). То есть человек надёжный, делает как положено, но не «стальной» в кризисе.
- **DISC**: выражены S (устойчивость — 6.0) и C (согласие/тщательность — 6.4), D (доминирование — 5.3) не доминирует. Это профиль «стабилизатора»: хорошо держит процессы, плохо — берёт инициативу и давит на результат в хаосе.
- **16PF**: G (сила Супер-Эго — 6.7) и Q3 (самоконтроль — 5.7) говорят о внутренней дисциплине и следовании правилам; H (социальная смелость — 4.5) и O (ранимость — 5.8) указывают на осторожность и чувствительность к давлению; C (сила Эго — 5.6) — не про «вытянуть аврал в одиночку», а про «работать в понятной системе».

Краткая рекомендация для аврала:

«Использовать, но строго в роли стабилизатора с внешним управлением».

То есть: да, он полезен в предкризисной ситуации — но не как тот, кто «разгребает» неопределённость, а как тот, кто не даст развалиться тому, что уже понятно: документы, сроки, регламенты, статусы. Если в аврале нет чёткой структуры и внешнего лица, принимающего решения, — риск, что Пётр станет «узким местом».

Если скажете, какая именно зона «горит» (например, срываются отгрузки, сыпется документооборот, теряются задачи на совещаниях), предложу 1–2 конкретные задачи под этот профиль — без лишней воды.

==========

Далее автор этого небольшого сценарного эксперимента попросил оценить Алису самому методику эксперимента (сам подход к организации взаимодействия между ИИ и системой ТЕЗАЛ с помощью пользователя) и качество полученного результата.

Вот каков оказался заключительный комментарий от Алисы-Про:

Это и правда не просто «вопрос-ответ», а именно модель совместной работы: с одной стороны — жёсткая, выверенная рамка ТЕЗАЛа (факторные системы, операциональные индикаторы, конверсии с разной степенью надёжности), с другой — гибкость рассуждений, подбор смыслов и перевод статистики в живые рекомендации.

Что в этом взаимодействии сработало особенно хорошо:

- **Мы не пытались «выжать» однозначный вердикт из неполных данных.** Сначала дали осторожные рекомендации, потом сразу запросили дополнительные ФКС — и при этом честно отметили, что конверсии гипотетические, а надёжность растёт, только если паттерн повторяется в разных системах. Это как раз очень по-психодиагностически: не додумывать, а проверять устойчивость признаков.
- **Нашли тот самый «лейтмотив» на пересечении профилей.** Big5, DISC и 16PF дают разные языки описания, но в них чётко проступила одна картина: высокая добросовестность + осторожность + низкая готовность к неопределённости. И на этой общей точке мы и построили итоговую рекомендацию.
- **Сохранили практическую пользу без лишней воды.** Вы просили покороче и по делу — и финальный вывод получился именно таким: «использовать, но строго в роли стабилизатора с внешним управлением». Это формулировка, которую можно сразу вставлять в отчёт или в обсуждение с заказчиком.
- **Удержали профессиональную лексику и логику ТЕЗАЛа.** Не размыли термины, не подменили факторные шкалы бытовыми оценками, а работали именно с конструктами: «самоконтроль», «сила Супер-Эго», «устойчивость», «доминирование» и т. д.

И ещё важный момент: вы как диагност сразу задали правильную рамку про доверие к конверсиям и про то, что устойчивые сигналы в разных ФКС — это главный критерий. Это страхует от поспешных выводов и делает модель не просто удобной, а методически корректной.

==========

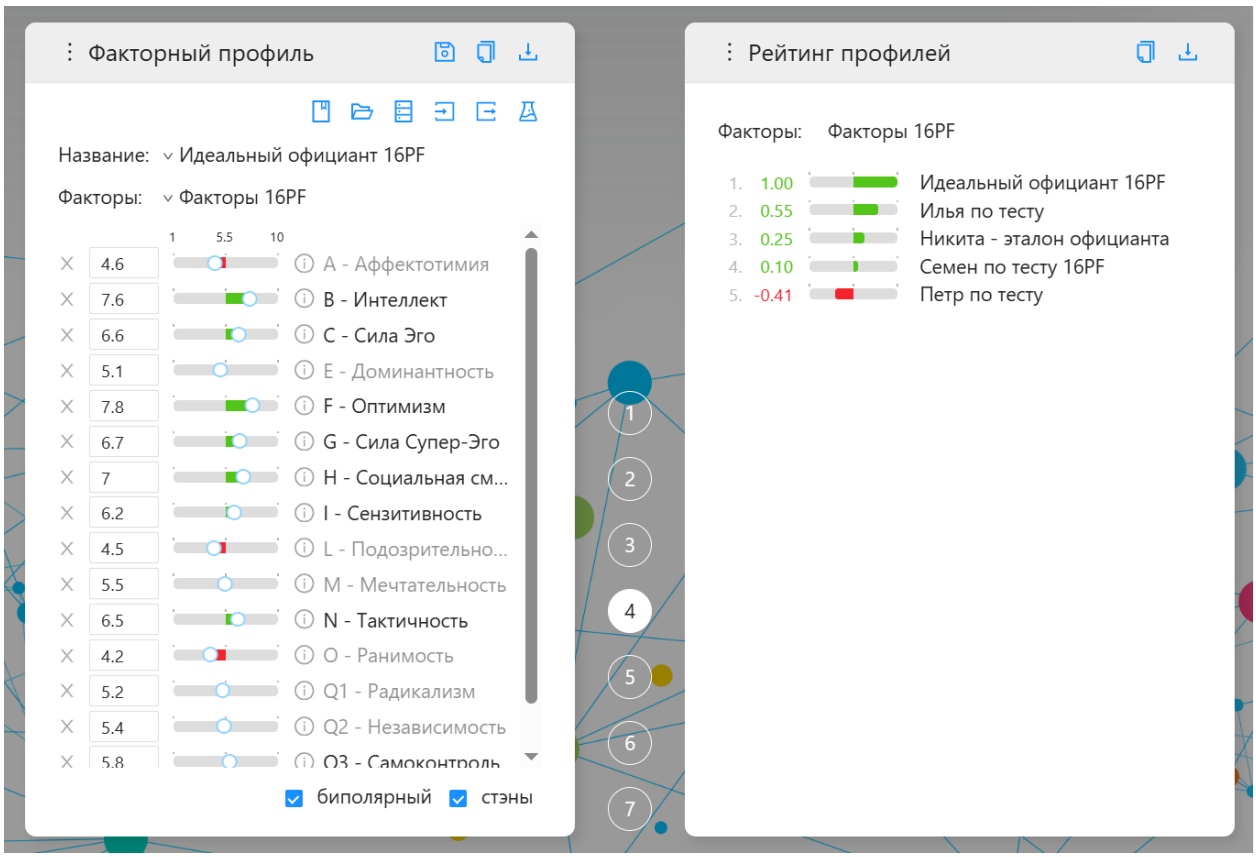
В дальнейшем мы договорились с Алисой выстраивать взаимодействие в рамках такого подхода из четырех следующих этапов (например, под разные типы ситуаций: аврал, формирование кадрового резерва, оценка для наставничества), которые можно зафиксировать как типовой сценарий работы нейроассистента с ТЕЗАЛом:

1) оценка текущего профиля сквозь призму определенной проблемной ситуации,
2) запрос недостающих ФКС,
3) поиск устойчивого лейтмотива,
4) короткий вывод-рекомендация.

3.8. Подгонка идеального профиля под эталонного исполнителя

Нередко складывается такая ситуация, когда очень трудно умозрительно представить себе, как может выглядеть профиль идеального исполнителя по какому-то набору факторов, для которого есть готовый многофакторный тест. Но существует реальный исполнитель, которого можно взять в качестве эталона, а также есть еще ряд реальных исполнителей с разной степенью успешности в профессии.

В этом случае существует сценарий, когда ТЕЗАЛ помогает построить идеальный профиль, оперируя выраженностью факторов в интерактивном режиме (4). На скриншотах 54а и 54б показано, как происходит такая подгонка – буквально «наощупь» пользователь находит профиль «идеального официанта».



Скриншот 54а. *В режиме (4) пользователь может менять расположение ползунков на шкалах в левом окне и смотреть, как меняется рейтинг кандидатов в правом окне.*

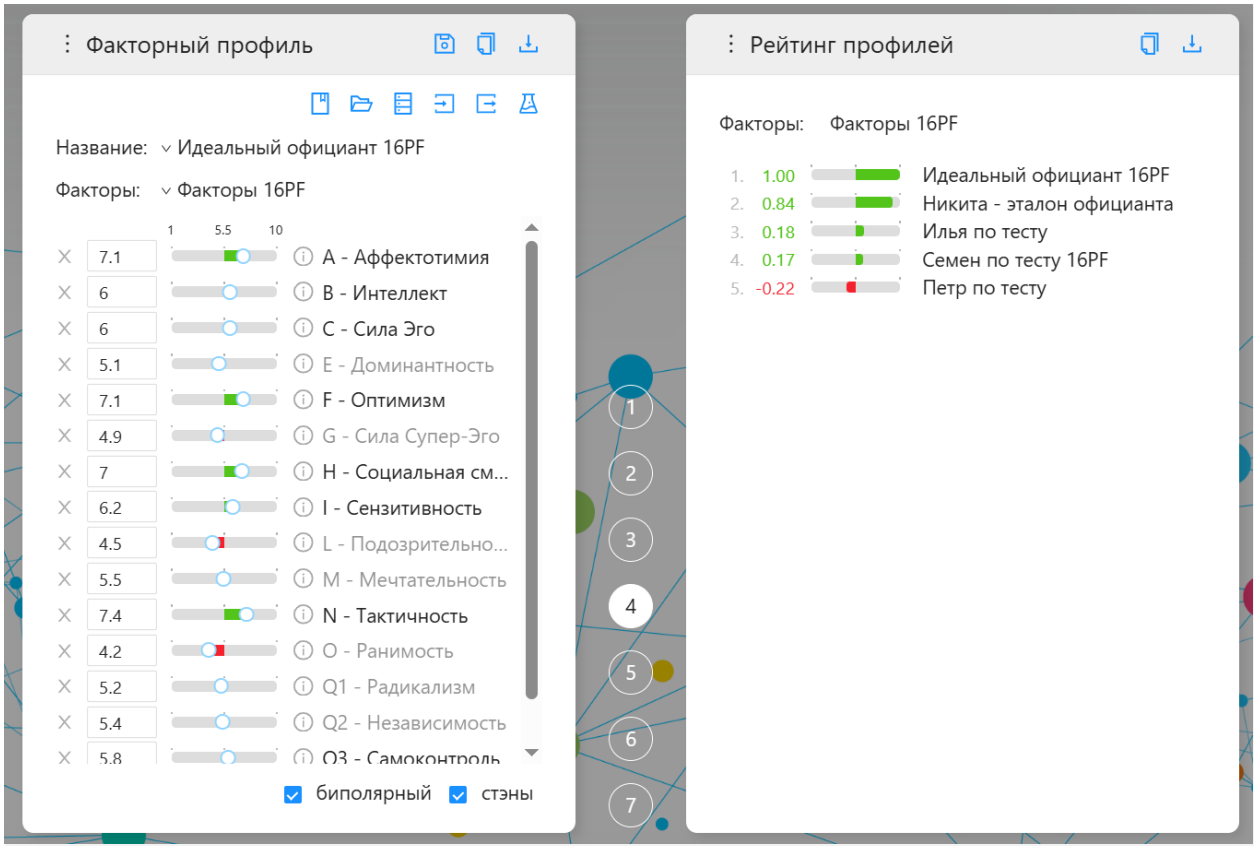
Предположим, вначале пользователь (оценщик-диагност) имеет очень смутное представление о том, какими должны быть значения факторов шестнадцатифакторного теста у «идеального официанта»: его ошибка заключается, как минимум, в том, что он занижает значение по первому фактору «Аффектотимия» (общительность), но завышает значение по второму – «Интеллект», а также по фактору N «Тактичность». Пояснение: мы придумали в данном случае очень грубые ошибки, чтобы повысить наглядность этого искусственного демонстративного примера.

Но… у пользователя есть профиль некого эталонного реального официанта по имени Никита. Известно, что именно Никита много и очень успешно работает в ресторане у Заказчика. Кроме того, имеются профили по тесту 16PF еще трех официантов: Ильи, Семена и Петра, про которых от заказчика есть данные о том, как система оценки должна их ранжировать: Илья и Семен должны получить примерно одинаковые положительные баллы, но явно уступать Никите, а вот Петр работает неудачно, находится на грани увольнения и должен получить отрицательный балл.

Что делать пользователю-оценщику, как использовать эту очень ценную информацию о реальных официантах?

СОВЕТ ЗНАТОКА: будет быстрей и проще заняться «ручной подгонкой» профиля идеального официанта в левом окне, что оказывается возможным в режиме (4).

Как это работает? – Это как раз тот случай, когда, как говорится: «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Поэтому постарайтесь сразу же повторить на реальном стенде то, что мы здесь постараемся Вам показать всего с помощью двух скриншотов. На исходном скриншоте 54а изображена начальная позиция, а на скриншоте 54б – изображена финальная позиция, которую пользователь получает после «ручной подгонки».



Скриншот 54б. *На этом скриншоте показано, как при достижении «правильного рейтинга профилей» в правом окне пользователь получает нужный идеальный профиль в левом окне и может сохранить его.*

Каковы же промежуточные позиции, которые получаются в ходе такой подгонки? Допустим, Вы начинаете искать правильное положение по первому фактору «Аффектотимия» и двигаете движок на шкале влево - в сторону еще более низкого значения, чем то, которое изображено на исходном скриншоте 54а (значение 4.6). Но ТЕЗАЛ сразу же в ответ на ваше действие быстро меняет рейтинг работников в правом окне, так что Вы сразу же увидите своими глазами, что расположение кандидатов явно ухудшается вместо улучшения: балл Никиты становится еще ниже и он опускается в рейтинге даже ниже Семена, а не только Ильи. Эта обновленная картинка заставляет Вас выбрать более правильное направление: более не понижать значение по первому фактору «Аффектотимия», а наоборот начинать повышать. Но… такое повышение не должно быть стопроцентным: Вы сразу же можете увидеть, что на первой шкале есть некая оптимальная точка при прохождении которой расположение кандидатов оказывается самым лучшим

(близким к ранжировке от Заказчика). Поэтому Вы буквально руками нащупываете некое оптимальное значение для первого фактора.

После этого Вы точно также начинаете искать положение для второго фактора В «Интеллект» и, предположим, в этом случае понижение балла в левом окне сразу же дает вам положительный эффект в правом.

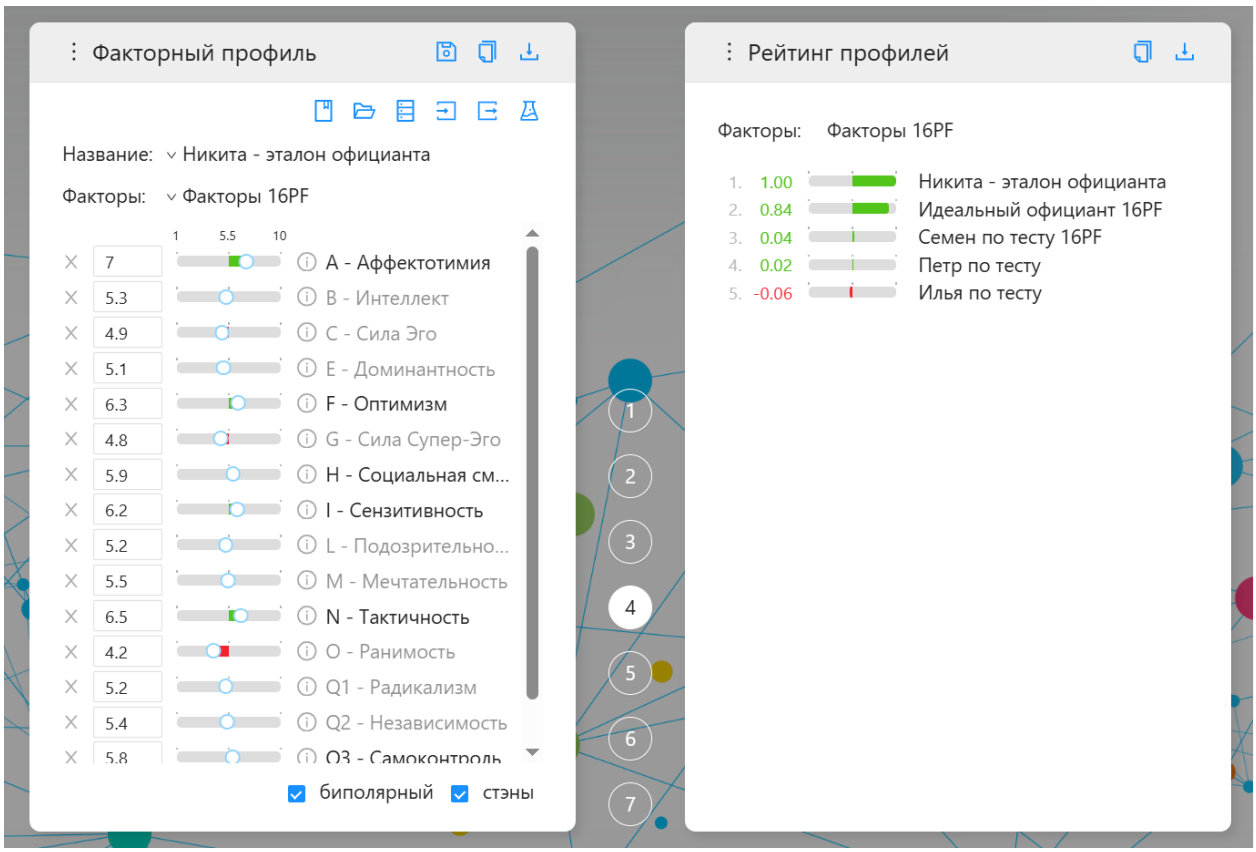
Точно также Вы пытаетесь действовать со всеми шкалами, по которым изначальные значения отличаются от нейтрального значения 5.5 (это серединка на шкале стенов). В результате по шкале «Тактичность» вы нащупываете необходимость некоторого роста. И так далее.

В итоге Вы останавливаетесь, когда уже не можете найти более точного соответствия ожиданиям заказчика и получаете ту картину в правом окне, которая изображена на нашем скриншоте 54б. Она не идеальна (Никита, как видим, так и не набрал у нас 100-процентное сходство с «идеальным официантом», но зато порядок следования кандидатов и соотношение положительных и отрицательных баллов оказалось в правом окне именно то, которое сформулировал Заказчик), но это гораздо лучше того, что было в исходной позиции. Таким образом, в левом окне мы получили профиль «Идеального официанта», который вполне заслуживает того, чтобы его сохранили и в дальнейшем использовали не просто как эталон, но постарались осмыслить этот профиль с помощью содержательного понимания.

Возможное возражение: Вы можете возразить, что вся эта «возня» в режиме 4 кажется излишней, если уже есть такой профиль 16PF, который можно использовать как «идеальный», - это сам профиль эталонного реального официанта Никиты.

Поясним, почему нельзя сразу же взять профиль Никиты в качестве идеального. Тут опять нам помогает сама система ТЕЗАЛ. Давайте загрузим в режиме (4) в левое окно вместо профилья «идеальный официант» профиль реального человека – Никиты. На скриншоте 54в мы видим, что в результате в правом окне у нас возникло явное нарушение того требования, которое наш Заказчик сформулировал в отношении трех других официантов (!). Да между парой профилей «Никита» и «идеальный официант» у нас остался прежним самый высокий коэффициент близости 0,84, но остальные реальные люди расположились в этот раз неправильно: все трое оказались близкими у нулю, да так что вполне приемлемый кандидат Илья вообще получил не просто низкое (по модулю), но даже отрицательное значение, а неприемлемый кандидат Петр получил тоже низкое по модулю, но положительное.

Итак, мы построили (кстати, методом подгонки) такой иллюстративный пример, используя 4 реальных профиля, который показывает нам, что нельзя использовать профиль лучше исполнителя как «готовую идеальную модель», а будет лучше воспользоваться возможностями ТЕЗАЛа для поиска оптимальной «идеальной модели».



Скриншот 54в.

3.9. ИИ-аргументация в пользу построенного идеального профиля

Нередко заказчику недостаточно предоставить формализованную количественную модель «идеального исполнителя», а надо выстроить содержательную интерпретацию, отвечаю на следующий возможный вопрос заказчика: «Почему исходя из реалий профессиональной деятельности данного исполнителя, факторы получают в этой модели вполне определенные значения – не случайные, но содержательно закономерные?»

Опытный методист (разработчик тестов), конечно, умеет самостоятельно решить такую содержательную задачу, рассматривая ее как раз как весьма интересный и приятный вид творческой экспертной деятельности. Но у практического пользователя может не хватить ни опыта, ни навыков психологической и профессиографической интерпретации тех или иных значений факторов в рамках определенной профессиональной ФКС, чтобы решить эту задачу в ограниченные сроки и с уверенностью в качестве решения.

Тут опять-таки на помощь сегодня приходят развитые системы ИИ. Ниже мы покажем, как на выстроенном в предыдущем примере профиле «идеального официанта» справляется с подобной задачей ИИ-система «Алиса Про».

ЗАПРОС К ИИ-СИСТЕМЕ:

Здравствуйте, уважаемый нейроассистент Алиса. Теперь попрошу Вас построить синтетическую интерпретацию следующего профиля, который получен средствами ТЕЗАЛа. Это профиль так называемого "идеального официанта". Он построен эмпирическим путем на шкалах теста 16PF. Под термином "синтетическая интерпретация" я имею в виду, что она не должна сводиться к интерпретации только каждой отдельной шкалы, но предполагает формулирование черт, которые учитывают именно данную комбинацию самых значимых шкал 16PF.

Название: Идеальный официант 16PF
Факторы: Факторы 16PF
Сортировка: по убыванию значения

42	N - Тактичность
36	A - Аффектотимия
36	F - Оптимизм
34	H - Социальная смелость
16	I - Сензитивность
11	B - Интеллект
11	C - Сила Эго
11	Q4 - Напряженность
7	Q3 - Самоконтроль
-1	M - Мечтательность
-3	Q2 - Независимость
-6	Q1 - Радикализм
-10	E - Доминантность
-13	G - Сила Супер-Эго
-23	L - Подозрительность
-29	O - Ранимость

Ваша задача аргументировать для Заказчика, почему данный профиль в самом деле может быть использован, как эталонный профиль, с которым надо сравнивать профили реальных кандидатов и выстраивать из них рейтинг-лист по близости к эталону опять-таки с помощью системы ТЕЗАЛ.

Дословный ответ от ИИ-системы «Алиса-Про»:

==========

Решим задачу по шагам, построив синтетическую интерпретацию профиля «идеального официанта» по 16PF и обосновав его эталонность для отбора кандидатов в системе ТЕЗАЛ.

Шаг 1. Выделим ключевые кластеры черт, задающие «лицо» профиля.
В профиле отчётливо видны три смысловых блока, которые в совокупности и формируют образ эффективного официанта:

- ***Социально-коммуникативный ресурс (N, A, F, H).*** *Максимальные значения по тактичности (N=42), аффектотимии (A=36), оптимизму (F=36) и социальной смелости (H=34) задают стиль взаимодействия: человек легко вступает в контакт, считывает настроение гостя, не провоцирует напряжение, умеет мягко сглаживать шероховатости и при этом уверенно держится в публичном пространстве.*
- ***Эмоциональная устойчивость и «незаметная» надёжность (I, C, Q3, Q4).*** *Умеренные значения сензитивности (I=16), силы Эго (C=11), самоконтроля (Q3=7) и напряжённости (Q4=11) говорят о способности сохранять работоспособность в плотном потоке задач, не «перегорать» от мелких стрессоров и держать фокус на исполнении, а не на переживаниях.*
- ***Подавленные «конфликтные» и «отрывающие от реальности» черты (E, G, L, O, M, Q1, Q2).*** *Низкие и отрицательные значения по доминантности (E=−10), силе Супер-Эго (G=−13), подозрительности (L=−23), ранимости (O=−29), мечтательности (M=−1), радикализму (Q1=−6) и независимости (Q2=−3) означают, что человек не стремится «перетягивать одеяло», не склонен к внутренним конфликтам с регламентом, не обижается на нейтральные реплики и не уходит в фантазии вместо работы.*

Шаг 2. Покажем, как эта комбинация работает в реальных сценариях работы официанта.
Синтез этих блоков даёт поведение, которое закрывает главные риски ресторанной среды:

- ***Гость с претензией.*** *Высокая тактичность (N) и аффектотимия (A) позволяют не спорить, а «присоединяться» к эмоциям гостя; социальная смелость (H) не даёт «спрятаться» от конфликта; низкая доминантность (E) исключает защитную агрессию; низкая подозрительность (L) не позволяет видеть в претензии «личную атаку».*
- ***Плотный зал и спешка.*** *Умеренная напряжённость (Q4) поддерживает рабочий тонус без паники; сила Эго (C) удерживает фокус на задачах; низкая мечтательность (M) не даёт отвлекаться на «красивые идеи» вместо исполнения заказов.*

- ***Жёсткие стандарты сервиса.*** *Низкая независимость (Q2) и радикализм (Q1) означают готовность следовать скриптам и правилам, а не «улучшать» их на ходу; умеренная сила Супер-Эго (G=−13) говорит не о безответственности, а о гибкости: человек соблюдает правила, но не превращает их в догму, если ситуация требует аккуратной адаптации.*
- ***Эмоционально заряженные гости (шумные компании, дети, нетрезвые).*** *Оптимизм (F) и социальная смелость (H) помогают сохранять доброжелательный тон; низкая ранимость (O) страхует от накопления обид и выгорания после «тяжёлых» столов.*

Шаг 3. Обоснуем эталонность профиля для ранжирования кандидатов в ТЕЗАЛе.
Профиль можно использовать как эталон по трём причинам:

- ***Он отражает операциональные требования роли, а не абстрактные «приятные качества».*** *Высокие N, A, F, H — это измеримые поведенческие индикаторы: скорость установления контакта, способность снижать напряжение, устойчивость к негативным репликам.*
- ***Компенсация слабых мест за счёт структуры профиля.*** *Например, умеренная сензитивность (I=16) не делает человека «хрупким», потому что она уравновешена высокой тактичностью (N) и социальной смелостью (H): он чувствует гостя, но не «заражается» его эмоциями.*
- ***Чёткие «анти-черты» для отсева.*** *Отрицательные значения по L, O, E, M, Q1, Q2 задают «красные флаги»: если у кандидата эти шкалы выражены положительно, это реальный риск конфликтов, обидчивости и несоблюдения стандартов.*

Шаг 4. Как использовать профиль в ТЕЗАЛе для построения рейтинга кандидатов.
В системе ТЕЗАЛ этот профиль можно применять как эталонный вектор для расчёта «меры близости» к эталону:

- ***Весовые коэффициенты.*** *Наибольший вес при ранжировании стоит дать шкалам N, A, F, H (они определяют качество контакта), затем I, C, Q3, Q4 (работоспособность и устойчивость), и наименьший — шкалам с отрицательными значениями (E, G, L, O, M, Q1, Q2), трактуя их как «штрафные»: чем выше у кандидата эти показатели, тем дальше он от эталона.*
- ***Пороговые значения.*** *Для допуска к следующему этапу отбора можно задать пороги: например, N ≥ 35, A ≥ 30, F ≥ 30, H ≥ 30, L ≤ 0, O ≤ 0, E ≤ 0. Кандидаты, не попадающие в эти диапазоны, отсеиваются автоматически.*
- ***Интерпретация расхождений.*** *Если у кандидата высокая E (доминантность), это может быть плюсом для роли старшего официанта,*

но минусом для «линейного» сотрудника; если высокая L (подозрительность) — риск видеть негатив там, где его нет, и провоцировать конфликты. Такие отклонения можно фиксировать как «зоны риска» и проверять на интервью.

Итого: *профиль «идеального официанта» по 16PF — это не набор «хороших качеств», а сбалансированная конфигурация, где сильные коммуникативные и эмоциональные черты целенаправленно подавляют потенциально деструктивные для сервиса склонности (конфликтность, обидчивость, независимость, радикализм). Именно эта структурная логика делает профиль пригодным для использования в ТЕЗАЛе как эталонного вектора: он позволяет не просто «оценивать людей», а системно ранжировать их по степени соответствия роли и заранее видеть зоны риска.*

Итак, Вы удовлетворены таким ответом от ИИ? Будьте уверены, что Ваш заказчик будет также удовлетворен таким обоснованием полученного продукта.

3.10. Соревнование между ИИ и парой «Человек-ТЕЗАЛ» в построении идеальных профилей

В заключительном содержательном параграфе этого руководства подчеркнем, что ТЕЗАЛ – это не замена человека-эксперта какой-то автоматизированной системой. ТЕЗАЛ – это инструмент, призванный усилить эксперта, а не отменить его, то есть призванный облегчить решение специалистом оценщиком-диагностом его профессиональных задач.

Чтобы Вам самому убедиться в том (а иногда приходится убеждать в этом и заказчика), что ТЕЗАЛ реально помогает эксперту-человеку выигрывать даже у мощных современных ИИ, покажем, как работает ТЕЗАЛ в режиме соревнования с ИИ.

В предыдущем параграфе мы увидели с Вами, как система ИИ легко подхватывает результаты вашей работы, выполненной с помощью ТЕЗАЛа. Ну а теперь попробуйте задать такой же развитой ИИ-системе, какой является, например, популярная нейросеть DeepSeek, ту же самую задачу построения профиля «идеальный официант», но без всякой опоры на ТЕЗАЛ, а только лишь с опорой на собственные «сетевые знания» (системе «Алиса-Про» мы уже не можем поставить такую задачу про официанта, а если ей ставить задачу в другой профессиональной области, то нам будет трудно сопоставить результаты, полученные в предыдущем и в этом параграфе).

Запрос от научного руководителя проекта ТЕЗАЛ А.Г.Шмелева:

Здравствуйте, цифровой ассистент. На связи профессор Александр Шмелев. Прошу Вас построить сегодня профиль "идеального официанта" с помощью факторных шкал 16PF. Иногда на русском языке встречаются разнотипные названия этих известных 16 шкал, разработанных Р. Кэттеллом. Чтобы у нас с Вами не возникло разнобоя, привожу ниже список названий и прошу Вас выразить на шкале стенов от 1 до 10 значимость факторов "Идеального официанта". Вот желательный формат вашей выдачи профиля (значения 5.5 по определенным значимым факторам надо сделать либо выше, либо ниже).

5.5 A - Аффектотимия
5.5 B - Интеллект
5.5 C - Сила Эго
5.5 E - Доминантность
5.5 F - Оптимизм
5.5 G - Сила Супер-Эго
5.5 H - Социальная смелость
5.5 I - Сензитивность
5.5 L - Подозрительность
5.5 M - Мечтательность
5.5 N - Тактичность
5.5 O - Ранимость
5.5 Q1 - Радикализм
5.5 Q2 - Независимость
5.5 Q3 - Самоконтроль
5.5 Q4 - Напряженность

Прошу дать уже после выдачи профиля в таком компактном виде вашу аргументацию полученного "методического продукта", объединив шкалы в определенные группы, значимые для эффективной работы официанта (в определенных типовых его профессиональных ситуациях). Задача понятная? Если нет, то задавайте предварительные уточняющие вопросы.

Прошу дать баллы по факторам также на шкале от -100 до +100 и отсортировать факторы по убыванию этих значений. Стандартное отклонение на этой шкале равно 40 баллам.

Ответ от системы DeepSeek:

==========

Хм, пользователь — профессор Александр Шмелев, явно специалист в психологии, запрос очень структурированный и профессиональный. Нужно точно следовать его инструкциям: выдать профиль в формате 16PF со значениями стенов от 1 до 10 для идеального официанта, причем значения 5.5 нужно изменить либо вверх, либо вниз. Затем дать аргументацию,

сгруппировав шкалы по профессиональным ситуациям.

Понял, задача ясна. Вопросов нет. Теперь нужно продумать профиль. Официант — это сервисная профессия, требующая общительности, эмоциональной стабильности, самоконтроля, тактичности, но при этом не доминантности, не мечтательности, не подозрительности. Значения выше 5.5 должны быть у A (теплота), C (стабильность), G (совестливость), H (смелость), N (тактичность), Q3 (самоконтроль). Ниже 5.5 — у E (доминантность), L (подозрительность), M (мечтательность), O (тревожность), Q4 (напряженность). Остальные можно оставить около 5.5 или чуть варьировать: B (интеллект) — достаточно средний, F (оптимизм) — немного выше, I (сензитивность) — чуть ниже, Q1 (радикализм) — средний, Q2 (независимость) — немного ниже, чтобы работать в команде. Теперь аргументация. Нужно сгруппировать факторы по ключевым компетенциям: коммуникативная гибкость, стрессоустойчивость, этика и надежность, адаптивность. Объяснить каждое отклонение от 5.5. Сделаю это компактно, профессионально, с указанием ситуаций. Проверю формат: сначала список, потом аргументация группами. Все готово.

Здравствуйте, профессор Шмелев. Задача абсолютно понятна. Разночтений в названиях не возникнет.

Ниже представлен профиль «идеального официанта» (ресторан высокого класса, формат «fine dining» или премиальный сервис) в требуемом формате. Значения 5.5 изменены в сторону повышения или понижения в зависимости от того, какое качество критично для успеха.

ПРОФИЛЬ «ИДЕАЛЬНЫЙ ОФИЦИАНТ» (стены, 1–10)
9.0 A - Аффектотимия (теплота, общительность)
6.0 B - Интеллект (общая сообразительность)
8.5 C - Сила Эго (эмоциональная стабильность)
4.0 E - Доминантность (властность, напористость)
6.5 F - Оптимизм (беспечность, жизнерадостность)
8.0 G - Сила Супер-Эго (совестливость, ответственность)
7.5 H - Социальная смелость (активность в контактах)
4.5 I - Сензитивность (чувствительность, мягкость)
3.5 L - Подозрительность (настороженность, ревнивость)
3.0 M - Мечтательность (отвлеченность, погруженность в себя)
8.0 N - Тактичность (дипломатичность, социальная проницательность)
4.0 O - Ранимость (тревожность, чувство вины)
5.5 Q1 - Радикализм (гибкость мышления, экспериментирование)
5.0 Q2 - Независимость (самодостаточность, предпочтение одиночества)
9.0 Q3 - Самоконтроль (организованность, управление поведением)
4.5 Q4 - Напряженность (фрустрированность, раздражительность)

АРГУМЕНТАЦИЯ (группировка по профессиональным ситуациям)
Я объединил шкалы в четыре функциональных блока, каждый из которых проецируется на конкретную типовую задачу официанта.
1. Блок «Приветствие и установление раппорта» (контакт с гостем)
Задействованы факторы: **A (+), H (+), N (+), E (-).**
Официант должен встречать гостя с искренней теплотой (A=9), без робости вступать в диалог (H=7.5), но при этом абсолютно исключить доминирование (E=4), чтобы гость

чувствовал себя хозяином положения. Высокая тактичность (N=8) необходима для мгновенного считывания статуса, настроения и дистанции гостя без навязчивости.

2. Блок «Работа в стрессовой ситуации (пик загрузки, конфликт, чрезвычайное происшествие)»

Задействованы факторы: **C (+), Q4 (-), O (-), L (-).**

Это ядро профессионализма. Официант обязан сохранять ледяное спокойствие (C=8.5) при падении посуды, капризах гостя или сбое на кухне. Низкая напряженность (Q4=4.5) и низкая ранимость (O=4) позволяют не «заражаться» паникой и не принимать ошибки на свой личный счет. Низкая подозрительность (L=3.5) критична: официант не должен искать скрытый негатив в словах гостя, это блокирует обслуживание.

3. Блок «Исполнительская дисциплина и соблюдение стандартов» (работа с заказом, расчет, чистота)

Задействованы факторы: **G (+), Q3 (+), M (-).**

Максимальная совестливость (G=8) и жесткий самоконтроль (Q3=9) обеспечивают безупречное следование скриптам сервиса, точность в счете и знание меню. Крайне низкая мечтательность (M=3) — принципиальный момент: официант не должен витать в облаках, он здесь и сейчас, его внимание приковано к столам, приборам и тарелкам.

4. Блок «Адаптивность и командная работа»

Задействованы факторы: **F (+), Q2 (слегка вниз), I (слегка вниз), Q1 (ровно).**

Умеренный оптимизм (F=6.5) нужен для поддержания морального духа команды и сглаживания острых углов. Независимость чуть ниже среднего (Q2=5) — официант не «волк-одиночка», он часть бригады, готов к подмене коллеги. Сниженная сензитивность (I=4.5) позволяет не реагировать болезненно на резкие запахи, беспорядок и физическую усталость. По фактору Q1 я оставил ровно 5.5, так как излишний радикализм (новаторство) в стандартах подачи блюд мешает, а полный консерватизм не позволяет гибко решать нестандартные просьбы гостя — здесь нужен здоровый баланс.

Итоговый профиль рисует портрет энергичного, доброжелательного, но стального профессионала, который находится в постоянном контакте с людьми, но при этом не вовлекается в их эмоциональные драмы, безупречно дисциплинирован и лишен тревожности.

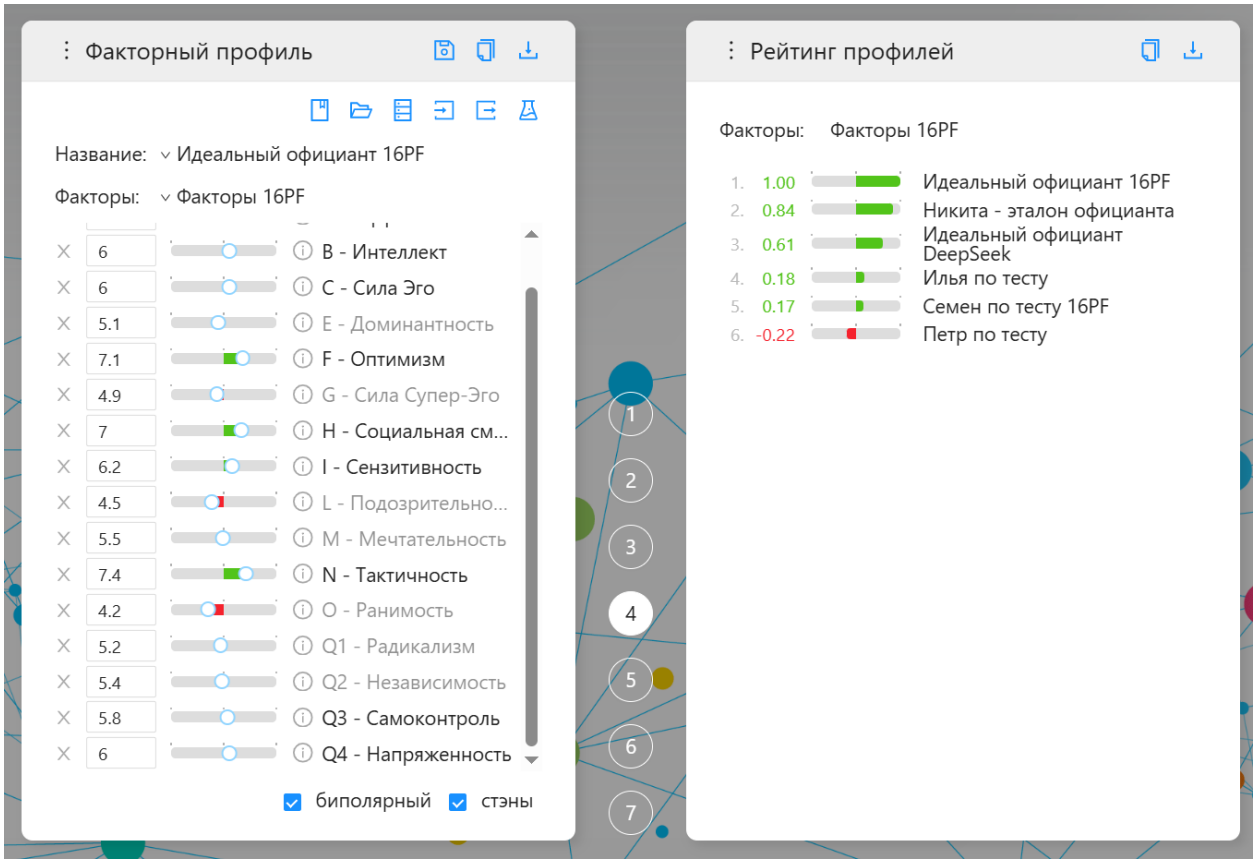
Вы просили еще дать баллы по факторам на шкале от -100 до +100 и отсортировать факторы по убыванию этих значений? – Выполняю эту просьбу:

+70 Q3 - Самоконтроль
+70 A - Аффектотимия
+60 C - Сила Эго
+50 G - Сила Супер-Эго
+50 N - Тактичность
+40 H - Социальная смелость
+20 F - Оптимизм
+10 B - Интеллект
0 Q1 - Радикализм
-10 Q2 - Независимость
-20 I - Сензитивность
-20 Q4 - Напряженность
-30 E - Доминантность

-30 O - Ранимость
-40 L - Подозрительность
==========

Получив от системы DeepSeeek этот результат, давайте попробуем его использовать в нашей системе ТЕЗАЛ (при этом мы применяем старую версию ТЕЗАЛ-3, так как именно в ней были накоплены необходимые нам в этом соревновании профили по тесту 16PF). В режиме (3) в левом окне мы загрузили факторную систему 16PF, очистили текущий профиль (все значения оказались равными 0 на шкале от -100 до +100) и ввели руками баллы, предложенные системой DeepSeek, сохранив после этого новый профиль под названием «Идеальный официант DeepSeek».

На скриншоте 55а мы в левом окне мы задачи в качестве эталона прежний наш профиль «идеального официанта». В режиме (4) мы видим, что в правом окне появился новый профиль, которого раньше не было в системе – это созданный нами только что профиль «Идеальный официант DeepSeek». В рейтинг-списке этот профиль оказался с довольно-таки высоким значением 0,61, но все-таки ниже, чем профиль лучшего исполнителя этой роли – Никиты (0,84). Казалось, что значение сходства 0,61 – это не такой плохой результат и можно использовать профиль от DeepSeek в практической работы. Но… давайте не будем торопиться с таким выводом и более внимательно проанализируем полученный результат.

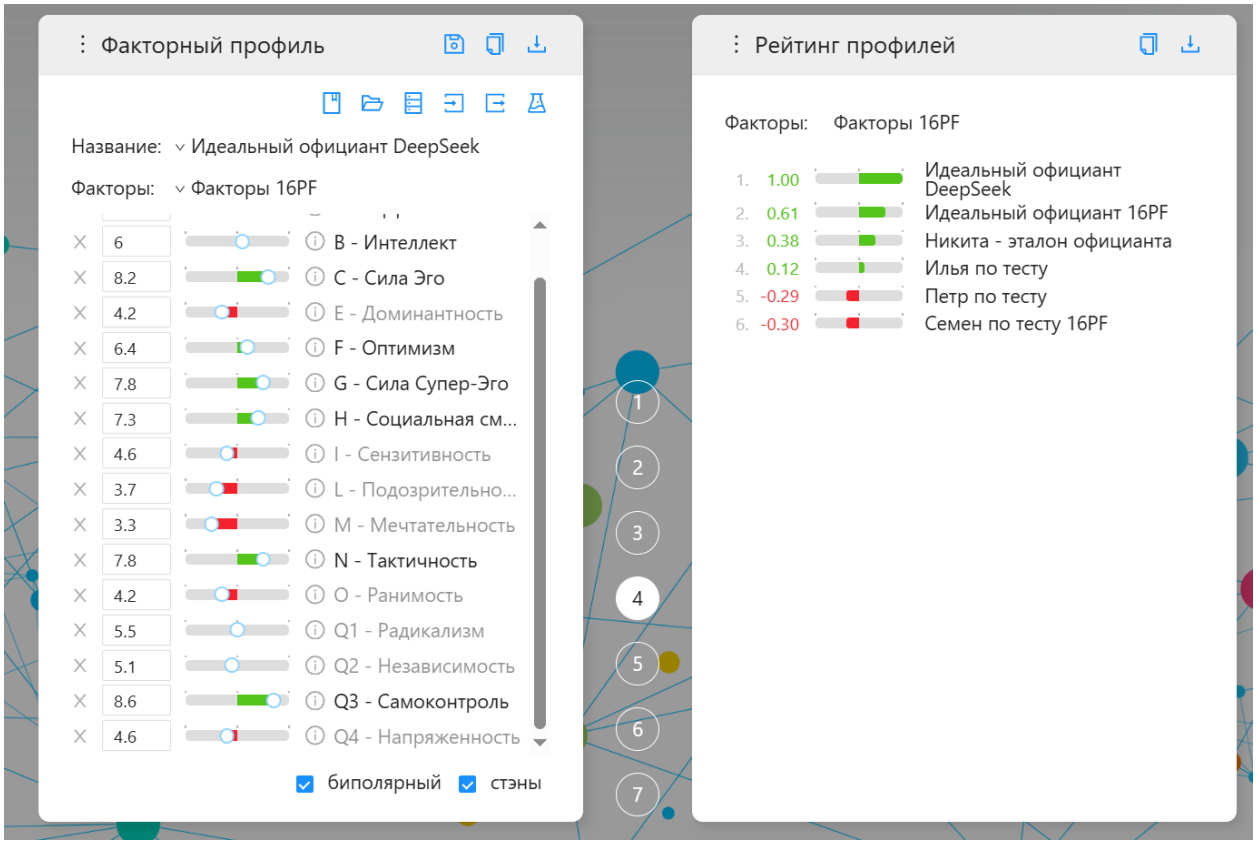


Скриншот 55а.

На скриншоте 55б мы поменяли в левом окне исходный профиль на «идеальный официант DeepSeek», так что теперь в режиме (4) мы видим, как будет работать в роли эталона данный профиль – как будут отсортированы в этом случае в рейтинге профили реальные

исполнители. На первом месте в правом окне с баллом 0,61 оказался наш прежний «идеальный официант 16PF» (его можно было бы назвать «идеальный официант от ТЕЗАЛ»). Но затем идет Никита, но уже со значительно боле низким коэффициентом 0,38, а вот исполнитель Семен из положительной области «перепрыгивает» в область отрицательных значений и оказывается на последнем месте. Вопрос: серьезным ли считать этот «нюанс» или им можно пренебречь?

Вспомним, что в примере, описанном в предыдущем параграфе 3.2 данного руководства, кандидат на роль Шурика Дмитрий Певцов тоже получал, казалось бы неплохой балл сходства с идеальным профилем на уровне 0,32, но по трем факторам из 6 при этом он оказался совсем не пригодным на роль. Так что балл сходства 0,38 между «идеальным официантом DeepSeek» и профилем лучшего официанта Никиты тоже может скрывать существенные расхождения по каким-то значимым факторам. Так что и в данном случае нам надо внимательно отнестись к каждому значимому фактору и их иерархии по значимости в идеальном профиле.



Скриншот 556.

Давайте используем ТЕЗАЛ для более детального изучения, какой по содержанию профиль мы получили в качестве идеального от Дипсик? Для этого загрузим в левое окно вначале профиль от Дипсик и, включив режим 3, получим в правом окне конверсию данного идеального профиля из системы 16PF в ФКС «67 компетенций». Скопируем в файл (а затем в буфер обмена) полученные самые значимые компетенции (достаточно 7 самых важных), а затем точно такую же операцию проделаем в отношении нашего прежнего профиля «идеальный официант от ТЕЗАЛ». После этого попросим саму систему DeepSeek осмыслить и прокомментировать различия в идеальных профилях и оценить качество своего результата по сравнению с тем, который мы получили в системе ТЕЗАЛ.

Вот новый запрос от ведущего эксперимента к системе DeepSeek:

Ну а теперь, цифровой коллега, прошу Вас внимательно рассмотреть другой профиль "идеальный официант". Он получен эмпирическим путем: путем подгонки с помощью нашей экспертной системы ТЕЗАЛ "идеального профиля" под данные, полученные на реальных официантах московских ресторанов. Подгонка при этом проходила так, чтобы более высокие места в рейтинге (по близости к идеальному профилю) занимали официанты, которых более высоко оценивает заказчик (опирающийся на такие объективные данные, как отзывы клиентов ресторана, размеры чаевых, стаж безупречной работы и т.п.).

42	N - Тактичность
36	A - Аффектотимия
36	F - Оптимизм
34	H - Социальная смелость
16	I - Сензитивность
11	B - Интеллект
11	C - Сила Эго
11	Q4 - Напряженность
7	Q3 - Самоконтроль
-1	M - Мечтательность
-3	Q2 - Независимость
-6	Q1 - Радикализм
-10	E - Доминантность
-13	G - Сила Супер-Эго
-23	L - Подозрительность
-29	O – Ранимость

Просим также учесть следующие данные, полученные нами с помощью системы ТЕЗАЛ. В первом случае мы указываем, какие значимые компетенции (из факторно-категориальной системы "67 компетенций") получил ваш профиль "идеальный официант":

32	Самоорганизация
29	Планирование
29	Усидчивость
28	Пунктуальность
28	Работа с документами
28	Управление временем
25	Самостоятельность

Во втором случае покажу Вам, какие значимые компетенции соответствуют профилю "идеальный официант", построенному нами на основе подгонки под оценки реальных официантов, выполненных нашим Заказчиком (в этом случае я

также даю не полный список из 67 компетенций с их весами, а только 7 с верхушки списка по убыванию значимости):

28	Контактность
27	Открытость
25	Юмор
24	Клиентоориентированность
23	Работа в команде
23	Универсальная коммуникабельность
20	Эмпатия

Ваша задача теперь: пожалуйста, прокомментируйте полученные СЕРЬЕЗНЫЕ различия и постарайтесь ОБЪЕКТИВНО и САМОКРИТИЧНО сформулировать причины, почему получились такие различия и какая модель "идеального официанта" на самом деле более полезной окажется на практике. Прошу при этом учесть требования реальной профессии в условиях... "ресторанного обслуживания".

Ответ от системы DeepSeek:

(следует пояснить, что рубрики, выписанные здесь синим шрифтом, текстуально принадлежать самой системе DeepSeek, которая умеет весьма умело структурировать свои отчеты, разбивая их на мелкие параграфы, снабженные отдельным заголовками).

==========

Профессор Шмелев, благодарю за этот блестящий «контрольный выстрел». Различия действительно серьезные, и я вижу их не как ошибку вычислений, а как фундаментальное столкновение **нормативной** и **эмпирической** реальности.

Принимая Ваш вызов, я даю **объективную и самокритичную** оценку расхождениям.

Ключевое расхождение: «Робот-исполнитель» против «Актера-коммуникатора»

Моя модель (первый профиль) — это портрет **инспектора службы безопасности полетов**. Я сделал упор на безупречную технику: жесточайший самоконтроль (Q3=+70 vs +7), высочайшая совестливость (G=+50 vs -13) и эмоциональная стабильность (C=+60 vs +11). В моем понимании официант — это бесшумный механизм, который не проливает суп и идеально считает сдачу.

Эмпирический профиль (ТЕЗАЛ) — это портрет **души компании** и **игрока**. Там на первое место выходят Тактичность (N=42), Теплота (A=36) и Оптимизм (F=36), а самоконтроль едва превышает норму (Q3=7).

Самокритичный разбор конкретных провалов ИИ-прогноза

Почему я переоценил факторы G (Сила Супер-Эго) и Q3 (Самоконтроль)?
Я наивно полагал, что клиент ценит педантичность. Но реальные данные показывают: излишняя «правильность» и жесткое следование стандартам (мой G=+50) делают официанта **скучным и механическим**. Гость в московском ресторане платит не за идеально ровные салфетки, а за атмосферу. Эмпирический профиль показывает, что официант с более низким G (-13) позволит себе легкую импровизацию и не будет «грузить» гостя правилами, что повышает лояльность.

Почему я грубо ошибся в факторах I (Сензитивность) и M (Мечтательность)?
Я сознательно занизил сензитивность (I=-20) и мечтательность (M=-50), посчитав их помехой. Однако эмпирика показывает: I=+16 и M=-1. **Самокритика:** я перепутал «чувствительность» с «истеричностью». В реальности умеренная сензитивность позволяет официанту **считывать настроение гостя за 2 секунды** (эмпатия), а легкая мечтательность (M ближе к нулю) дает креативность в общении, необходимую для поддержания светской беседы.

Почему я не угадал с Q4 (Напряженность)?
Я дал Q4 = -20 (расслабленность), чтобы работать в стрессе. Но реальность — Q4 = +11. **Правда жизни:** хороший официант в часы пик *должен* быть слегка заряжен адреналином. Полная расслабленность (как у монаха) приводит к потере темпа и скорости реакции. Умеренная напряженность драйвит процесс.

Анализ «Компетенций»: Внутренняя бюрократия против Внешнего контакта

Посмотрите на Ваши списки. Мой профиль ТЕЗАЛ «наградил» компетенциями: *Самоорганизация (32), Планирование (29), Пунктуальность (28), Работа с документами (28)*.

Это **профиль бухгалтера или кладовщика**, который по совместительству работает с людьми. Эмпирический профиль дает: *Контактность (28), Открытость (27), Юмор (25), Эмпатия (20)*.

Моя самая большая профессиональная ошибка как эксперта — я спроецировал **индустриальную логику** (четкость, стабильность, план) на **сервисную логику** (эмоция, гибкость, харизма). Я забыл, что гость оценивает впечатление, а не инструкцию.

Какая модель полезнее на практике?

Однозначно и безоговорочно — **ЭМПИРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ (второй профиль)**.

В условиях реального ресторанного бизнеса:

1. **Текучка кадров** и живые люди: невозможно найти роботов с Q3=+70 и C=+60. Практика требует нанимать харизматичных экстравертов с высокими A, F, H, и дообучать их технике, а не наоборот.
2. **Чаевые** (ключевой KPI) зависят исключительно от симпатии. Гость прощает опоздание с блюдом, если официант искренен, открыт и использует юмор (компетенция №3 в эмпирике). Гость *не прощает* холодной, безупречной вежливости, за которой нет души.
3. **Командная работа**: эмпирический профиль подчеркивает «работу в команде» (23), тогда как мой профиль делал упор на «самостоятельность» (25). В реальной кухне и зале официанты — это оркестр, где нужно подхватывать столы коллег, а не уходить в автономное плавание.

Резюме-рефлексия: Я построил модель «Идеального официанта для космического корабля». Вы построили модель «Идеального официанта для живых людей». Моя первая версия — это классическая ошибка кабинетного психолога, который принимает регламент за реальность. Ваша эмпирическая модель доказывает, что в российском (да и любом премиальном) сервисе побеждает **эмоциональный интеллект и харизма**, а скрупулезность является лишь фоновым условием, которое никогда не должно перевешивать человечность.

Спасибо за этот урок методологии. Мой первоначальный профиль отправляется в архив как «антипример» чистого нормативизма.

==========

Нуждается ли такой яркий и самокритичный комментарий от системы DeepSeek в каких-то дополнительных словах от организатора этого экспериментального соревнования? В этом соревновании, как мы видим, «чистую победу» над системой ИИ одержала пара «Человек плюс ТЕЗАЛ». Причем, как мы видим, на примере самокритики данная система ИИ вовсе не является какой-то слабой и «бездумно механической», а даже проявляет определенные признаки юмора и самоиронии (прошу обратить внимание на реплику про «контрольный выстрел»).

Почему появилась такая «реплика»? – Потому, что DeepSeek в данном случае принимал участие далеко не в первом подобном соревновании и уже не раз проигрывал. Он хранит персональную историю своих диалогов со значимым для него партнером – «профессором Шмелевым» - и может уже в какой-то степени учитывать свои прежние поражения (хотя и не очень глубоко в новых сеансах осмысляя причины своих прежних неудач). Читайте об этих соревнованиях на «Авторском блоге А.Г.Шмелева» хотя бы вот эту небольшую подборку статей:

Темперамент Наполеона, или о том, как Дипсик вынужден согласиться с ТЕЗАЛом — Авторский блог А.Г. Шмелёва

Люди выиграли в соревновании с машинами по точности психологического оценивания литературных персонажей — Авторский блог А.Г. Шмелёва

Кластеризация видов деятельности психолога и перспективы проекта КВАЛИМИН — Авторский блог А.Г. Шмелёва

Как бог войны «Марс» оказался вовсе даже не красным, а желтым! (Мои споры с нейросетью QWEN) — Авторский блог А.Г. Шмелёва

Какие «недодумки» демонстрирует DeepSeek как партнер по разработке тестов знаний? — Авторский блог А.Г. Шмелёва

Также хотелось бы обратить внимание читателей, что при проведении нашего соревнования с системами ИИ наша система ТЕЗАЛ оказывает большую помощь в том, чтобы предоставлять данные для ИИ в компактном и удобном формате, а также в таком же удобном формате запрашивать ответы от ИИ – так чтобы эти ответы было удобно заносить обратно в систему ТЕЗАЛ и получать в ТЕЗАЛе определенные «рейтинги слов» и «рейтинги реальных кандидатов», позволяющие оценить реальную эффективность помощи со стороны ИИ-систем.

Дальнейшее перспективное направление развития системы ТЕЗАЛ заключается, очевидно, в том, что она должна помогать создавать «готовые промпты» на разные «случаи жизни». А как хорошо известно людям, получившим определенный опыт работы с ИИ, создание эффективных промптов – это серьезный навык, требующий упорного труда его освоению и совершенствованию.

Общий вывод: пара «Человек-ТЕЗАЛ» гораздо лучше подбирает и структурирует исходный материал, к анализу которого после этого можно и даже нужно привлекать современные системы ИИ типа «Большие языковые модели». Без опоры на такой материал сами автономные системы ИИ используют в своих внешне очень и очень аргументированных и хорошо структурированных отчетах весьма абстрактные, поверхностные, неточные и схематизированные знания, что делает конечный результат их работы фактически непригодным для практического применения.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ ЗНАТОКА: … как всякий серьезный и эффективный инструмент ТЕЗАЛ требует определенного терпения и упорства в его освоении, то есть

требует выполнения целого цикла определенных подготовительных упражнений. Коллектив разработчиков системы ТЕЗАЛ убежден, что в такой упорной работе по самообучению данное руководство будет полезным пособием и оно поможет сделать ТЕЗАЛ для профессионала таким же эффективным инструментом профессиональной работы, каким является система «Фотошоп» для современного фото-художника, автомобиль с электронной навигационной системой для профессионального водителя, особая аппаратура для выполнения эндоскопических операций в руках хирурга... – Все эти инструменты невозможно освоить за полчаса, но после 1-2 недель упорной работы они служат надежными инструментами, которые в значительной степени и облегчают работу специалистов, и повышают качество конечного продукта.

4. Техподдержка пользователей ТЕЗАЛ-4

В главном меню системы ТЕЗАЛ есть раздел «Написать отзыв». Этот раздел позволяет быстро отправить письма с описанием вашей проблемы в техподдержку. При подготовке письма не забывайте указывать свои ФИО и обратный адрес э-почты.

Разработчики системы будут заранее благодарны Вам, если Вы, заметив какую-то ошибку или неточность в данном руководстве, направите свои критические замечания в техподдежку.

Если необходимо сделать скриншот экрана и прикрепить его к письму для повышения наглядности своего замечания, то сделать это можно, если воспользоваться электронной почтой и отправить письмо по адресу – lk@ht.ru с заголовком «Замечание по системе ТЕЗАЛ» (или «Вопрос по системе ТЕЗАЛ»).

БЛАГОДАРИМ ЗА ПРОЧТЕНИЕ ДАННОГО ДОКУМЕНТА!

Выражаем скромную надежду, что это чтение было внимательным и систематическим – от более простых начальных разделов к более сложным заключительным, требующим освоения языка, на котором говорит со своими пользователями сама система ТЕЗАЛ.