



ООО «НВ-Эмоции»
614089, г. Пермь, ул. Самаркандская, 94, оф.23
Т. +7 902 47 80 466
e-mail: info@realnewvision.ru
ОКПО 49819444, ОГРН 1195958031972
ИНН/КПП 5902055504 / 590401001

**Документация, содержащая информацию, необходимую для эксплуатации
программного обеспечения**

Адаптированная версия интеллектуальной системы профдиагностики
«Профотбор будущего» на основе технологии биометрического профайлинга

ИНСТРУКЦИЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО» ВЕРСИЯ 2.2

ОГЛАВЛЕНИЕ

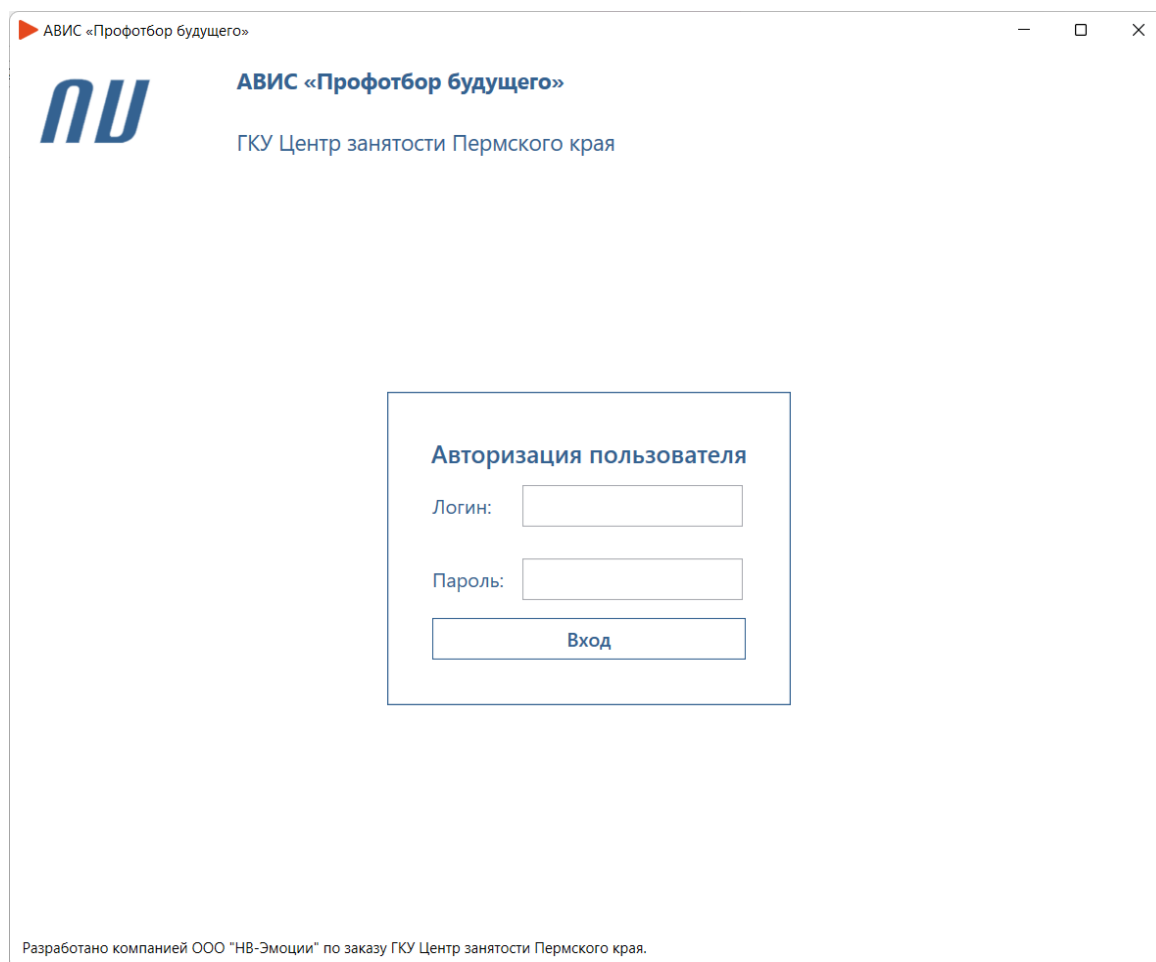
1. ДАННЫЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО» (ДЛЯ ЭКСПЕРТНОГО ТЕСТИРОВАНИЯ)	3
2. АВТОРИЗАЦИЯ ПО АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»	3
3. РАБОТА С ПРОГРАММОЙ АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТОВ, ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ФОРМЫ	6
5. АЛГОРИТМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ	9
6. ПРИМЕР РАЗБОРА ПРОФЕССИОГРАММЫ ПО ФОТОГРАФИИ	10
7. ВИДЕО: ПРИМЕР РАБОТЫ ПО АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»	12

1. ДАННЫЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»

Для получения логина и пароля пользователя необходимо обратиться к системному администратору вашей организации или написать электронное письмо в службу поддержки, почтовый адрес службы поддержки: support@realnewvision.ru.

2. АВТОРИЗАЦИЯ ПО АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»

2.1. Для авторизации ПО «АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО версия 2.2» в открытом окне необходимо ввести идентификационные данные пользователя, которые предоставлены администратором организации.



АВИС «Профотбор будущего»

АВИС «Профотбор будущего»

ГКУ Центр занятости Пермского края

Авторизация пользователя

Логин:

Пароль:

Разработано компанией ООО «НВ-Эмоции» по заказу ГКУ Центр занятости Пермского края.

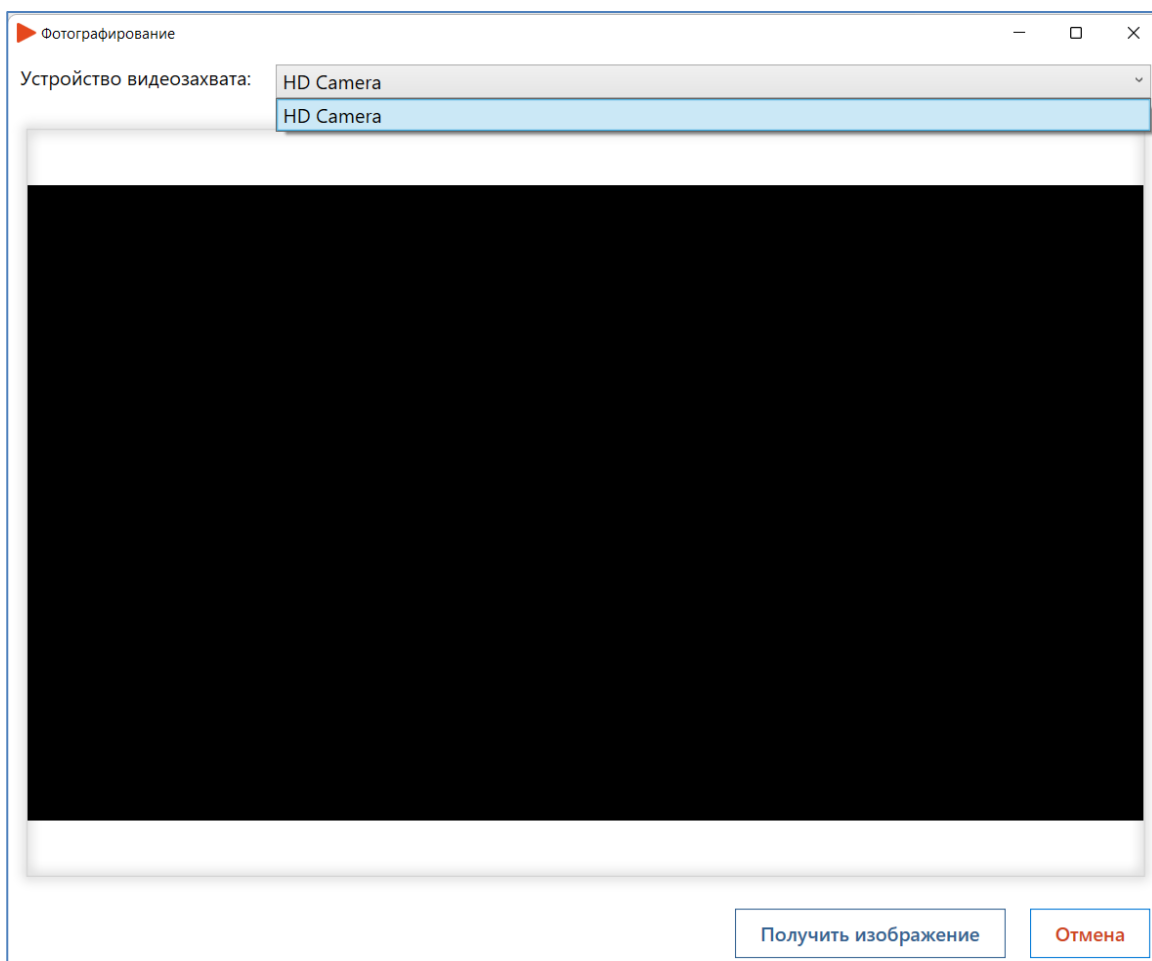
2.2. В случае успешной авторизации откроется основное окно программы, позволяющее выполнить дальнейшие действия. В случае ошибки авторизации необходимо написать в техническую поддержку по адресу эл.почты: support@realnewvision.ru

2.3. В основном окне программы пользователю доступны функции загрузки изображения в виде снимка с веб-камеры или пользовательского файла с компьютера; для выбора воспользуйтесь соответствующим кнопками или пунктами меню.

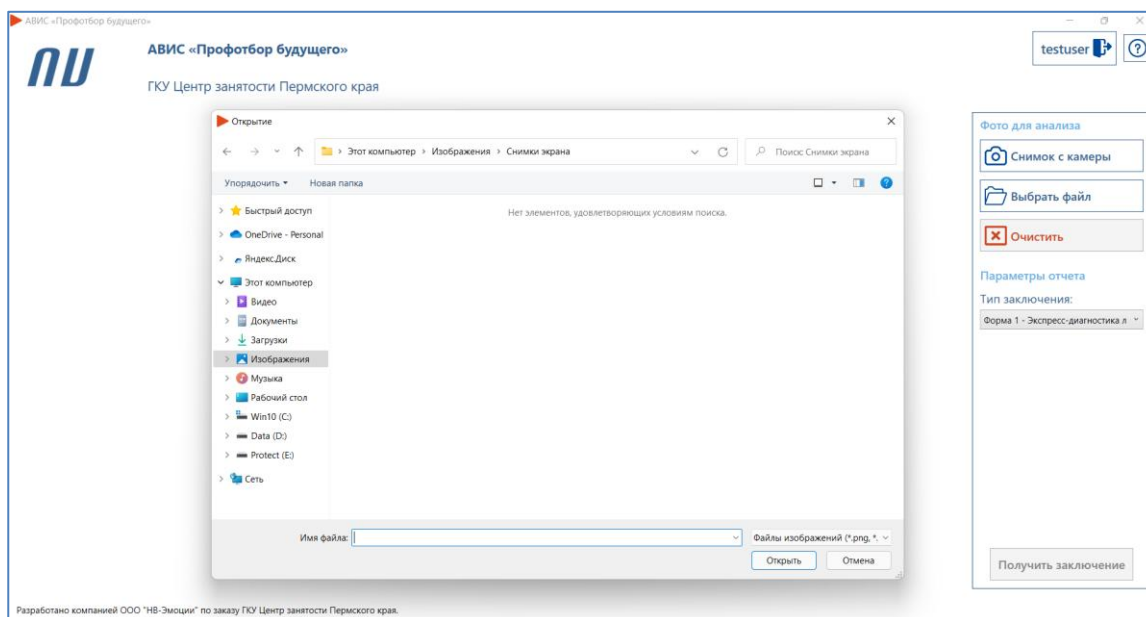


3. РАБОТА С ПРОГРАММОЙ АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»

3.1. На стадии получения изображения с веб-камеры у пользователя есть возможность выбрать устройство видеозахвата, если на компьютере установлено несколько устройств получения изображения. Для загрузки изображения с выбранного устройства необходимо кликнуть кнопку «**Получить изображение**».



3.2. Для получения заключения по фотографии, предварительно сохраненной на компьютере, необходимо кликнуть «**Выбрать файл**» и указать файл-фотографию с расширением *.png или *.jpg для загрузки в программу.



3.3. Для загрузки другого изображения с камеры или из файла на компьютере, без получения заключения и сброса активного изображения, необходимо кликнуть кнопку «**Очистить**»

3.4. Требования к фотоизображению, загружаемому в систему:

- присутствие в кадре одного лица анализируемого человека в анфас (прямо);
- высокий уровень детализации лица, занимаемого не менее 1/3 площади кадра;
- строго прямой взгляд (не поднимать и не опускать подбородок);
- спокойное выражение лица (без улыбок, хмурости, удивления и т.п.);
- открытый лоб (без чёлки, шапки и т.п.);
- естественно открытые глаза;
- без очков (если человек носит очки);
- резкий яркий свет (сильные тени) от солнца или ламп нужно исключить;
- разрешение фотографии не менее 320x240 пикселей;
- разрешение фотографии не более 4096x3072 пикселей.

3.5. Для получения заключения необходимо выбрать соответствующий тип отчета в выпадающем списке:

- Форма 1 – Профессиограмма;
- Форма 2 – Профвариативность;
- Форма 3 – Рекомендации по взаимодействию;
- Форма 4 – Экспресс-диагностика личности.

Для получения отчета по выбранной форме, необходимо кликнуть «**Получить заключение**», и по итогам анализа изображения человека будут выданы характеристики соответствующей формы. Расчет проводится на основании соотношений параметров изображения лица. Для каждого параметра есть оценка в баллах, оценки суммируются для получения результата. В таблице Системы представлен результат оценки, обозначаемый "+".

В формах №№ 1,2,4 единый принцип бальной системы:

- Не выраженные - наличие плюса означает незначительное соответствие;

- Определяемые - это средняя величина;
- Выраженные - это высокий уровень характеристики.

В форме №3 характеристики ранжируются как «минимум», «избыток», «норма», что соответствует формату характеристик, определяющих степени коммуникабельности.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТОВ, ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ФОРМЫ

4.1. Профессиограмма – рекомендуемые профессии; отчет формируется согласно природным особенностям лица человека. Данная форма показывает предрасположенность к различным видам деятельности из технической, гуманитарной и естественнонаучной областей, а также – распределение организаторских/исполнительских навыков и уровень обучаемости.

Направление деятельности	Характеристики	%
ОРГАНИЗАТОРЫ, ПРЕДПРИИМАТЕЛИ	Активность, наблюдательность, находчивость, предприимчивость, организаторские способности, умение влиять на значимых людей	50
КОНСТРУКТОРЫ, ТЕХНОЛОГИ, ЮРИСТЫ, БУХГАЛТЕРЫ	Пунктуальность, аккуратность, последовательность, документооборот, работа с графиками, чертежами, шифрами	50
Сводная характеристика: Технические: 100 %, Гуманитарные: 0 %, Естественнонаучные: 0 %		
Организаторские способности: Организатор: 64 %, Исполнитель: 36 %		
Переобучаемость:	незначительная	
Обучаемость в своей сфере:	низкая	
Тип занятости: Самостоятельный бизнес: 20 %, По найму: 40 %		

Примеры рекомендуемых видов деятельности по результатам исследования способностей, склонностей и направленности на тип профессии:

Технические	Гуманитарные	Естественнонаучные
Ч-Т: рабочие строительные специальности, автодело, механика, технологические и инженерные различного профиля, приборостроение, электроника и др.	Ч-Т: педагогика в технической сфере, безопасность жизнедеятельности, технические и технологические специальности в художественном творчестве и др.	Ч-Т: лабораторное дело, оптические системы, химические и биологические технологии, техническая стоматология и др.
Ч-П: растениеводство, сельское хозяйство, инженерная экология, природообустройство, лесное дело и др.	Ч-П: туризм, охрана окружающей среды, социально-культурный сервис, биология, география и др.	Ч-П: охрана окружающей среды, агрономия, экология, ветеринарное дело, гидрология и др.
Ч-Ч: автовождение, транспортный сервис, инновационный менеджмент, логистический	Ч-Ч: сфера обслуживания, сервис, педагогика, управление, консультационная психология	Ч-Ч: акушерство, сестринское дело, лечебная магистраль, физиотерапевтическое

Сохранить PDF Закрыть

С учетом предрасположенности к определенным сферам деятельности кандидату представлены рекомендации по выбору направлений дальнейшего трудоустройства на основе классификации профессий Е.А. Климова, определившего 5 типов взаимодействия человека:

4.1.1. Человек- Техника (Ч-Т). Труд людей этой группы профессий связан с:

- преобразованием деталей, изделий, механизмов (изготовление деталей, машин, механизмов вручную, на станках и автоматических линиях, слесарно-сборочные работы, монтажные и электромонтажные, строительно-отделочные, работы по добыче и переработке промышленного сырья, изготовление пищевых продуктов);
- обслуживанием технических объектов (наладка и обслуживание оборудования, управление станками, машинами, механизмами, транспортными средствами и строительными машинами);
- восстановлением (восстановление и ремонт технического оборудования, изделий);
- изучением (контроль и анализ качества изделий и механизмов, испытание качества изделий).

4.1.2. Человек - Природа (Ч-П). Труд людей этой группы профессий связан с:

- преобразованием, переработкой (садовник, технолог пищевой промышленности, рыбообработчик и пр.);
- обслуживанием, охраной флоры и фауны (работник лесного хозяйства, цветовод, птицевод, животновод и пр.);

- заготовкой продуктов, эксплуатацией природных ресурсов (охотник, рыбак, лесоруб, агроном, зоотехник и пр.);
- восстановлением, лечением (ветеринар, эколог, лесовод и пр.);
- изучением, описанием, изысканием (генетик, геолог, ботаник, зоолог, метролог и пр.).

4.1.3. Человек - Человек (Ч-Ч). Труд людей этой группы профессий связан с:

- воспитанием, обучением, тренировкой других людей (воспитатель дошкольных учреждений, детских домов, преподаватель в школах и других учебных заведениях, мастер производственного обучения, тренер по спорту и др.);
- медицинским обслуживанием людей и уходом за ними (врач, зубной техник, медицинская сестра);
- правовой помощью (судья, адвокат, юрисконсульт, работник милиции и т.д.);
- организацией людей, руководством и управлением ими (администратор, менеджер и пр.);
- изучением, описанием, исследованием других людей (социолог, психолог, журналист, следователь и пр.).

4.1.4. Человек - Знаковая система (Ч-З). Труд людей этой группы профессий связан с:

- преобразованием, расчетом, сортировкой (бухгалтер, экономист, почтальон и пр.);
- шифровкой, дешифровкой, распознаванием символов (стенографист, радист, лингвист, филолог, историк, математик, библиотекарь и пр.);
- управлением движения (диспетчер, инспектор ГИБДД и пр.);
- составлением и хранением документации (нотариус, архивариус, делопроизводитель и пр.);
- восстановлением, устранением искажений (корректор, редактор и пр.).

4.1.5. Человек - Художественный образ (Ч-ХО). Труд людей этой группы связан с:

- преобразованием, созданием (архитектор, дизайнер, скульптор, модельер, художник, режиссер, композитор и пр.);
- исполнением, изготовлением изделий по образцу в единичном экземпляре (дирижер, музыкант, вокалист, актер, ювелир, реставратор, оформитель и пр.);
- с воспроизведением, копированием, размножением художественных произведений (мастер по росписи, шлифовщик по камню, маляр и пр.).

Для профессиональных направлений: «ОРГАНИЗАТОР», «КОНСТРУКТОР», «АНАЛИТИК», «ИСПОЛНИТЕЛЬ» по классификации Е.А. Климова предложено подобрать профессии в разделах: Человек-Техника (Ч-Т) и Человек-Знак (Ч-З), согласно распределению способностей по сферам деятельности.

Для профессиональных направлений: «КОНСУЛЬТАНТ», «ПРЕЗЕНТАТОР», «ЭТИК», необходимо ориентировать кандидата на профессии в разделах: Человек-Природа (Ч-П), Человек-Человек (Ч-Ч) и Человек-Художественный Образ (Ч-ХО).

4.2. Профвариативность – выявление направлений профессиональной деятельности. В этой форме отчета показывается предрасположенность кандидата к конкретным видам деятельности. Таким образом данная форма уточняет форму «Профессиограмма», позволяя сделать больше выводов, если в предыдущем отчете представлено два и менее направлений деятельности; или если для представленных направлений нет вакансий.

В отчете предлагается наглядная таблица, и кандидату можно рекомендовать профессиональную сферу деятельности, опираясь на положительные результаты столбца "Определяемые".

Просмотр заключения

Профвариативность

Характеристика	Не выраженные	Определяемые	Выраженные
ОРГАНИЗАТОРЫ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ			+
КОНСУЛЬТАНТЫ, ПОМОЩНИКИ, ПРОДАВЦЫ, КОММУНИКАТОРЫ, МИРОТВОРЦЫ, ВОСПИТАТЕЛИ, УЧИТЕЛЯ	+		
АНАЛИТИКИ, ПРЕПОДАВАТЕЛИ, ИССЛЕДОВАТЕЛИ		+	
КОНСТРУКТОРЫ, ТЕХНОЛОГИ, ЮРИСТЫ, БУХГАЛТЕРЫ	+		
ПРЕЗЕНТАТОРЫ, АРТИСТЫ, ЛЕКТОРЫ	+		
ЭТНИКИ, ГУМАНИТАРИИ, ИССЛЕДОВАТЕЛИ, ПРЕПОДАВАТЕЛИ	+		
ИСПОЛНИТЕЛИ, ХОЗЯЙСТВЕННИКИ, ТРЕНЕРЫ, НАСТАВНИКИ, МАСТЕРА	+		

Сохранить PDF Закрыть

4.3. Рекомендации по взаимодействию. Используется для профилактики негативных ситуаций в целях содействия долговременному сотрудничеству.

Отчет включает 7 характеристик, из которых: «Ожидающий блага извне», «Берущий целенаправленно», «Стремящийся к обмену», «Методично сберегающий» — направлены на выявление способа получения кандидатом ресурсов у окружающего мира.

В свою очередь характеристики: «Деятельный», «Доброжелательный», «Сознательный» отражают запас позитивного потенциала кандидата, возвращаемого обществу в целом и ближайшему окружению в частности.

Просмотр заключения

Рекомендации по взаимодействию

7 характеристик определяют способ взаимодействия личности с окружающим миром:

Характеристика коммуникации	Минимум	Избыток	Норма
1. Ожидающий блага извне	+		
2. Берущий целенаправленно	+		
3. Стремящийся к обмену		+	
4. Методично сберегающий		+	
5. Деятельный			+
6. Доброжелательный			+
7. Сознательный		+	

Рекомендации

- Кандидату поддерживать и уважать воодушевление и самоотдачу на рабочем месте.
- Кандидату поддерживать познание и сотрудничество на рабочем месте.

1, 2, 3, 4-я — требуют контроля стремления кандидата.
5, 6, 7-я — позволяют повысить эффективность кандидата.

Сохранить PDF Закрыть

Данные таблицы учитывают вариации коммуникабельности при сотрудничестве с окружающими. Наличие "+" в столбце "Минимум" означает необходимость принимать извне (у окружающих) ресурсы и содействие. Наличие "+" в столбце "Избыток" означает, что для нормальной работы коллектива и в целях предупреждения конфликтов желательно иметь рычаги управления выраженными особенностями кандидата (в нужный момент направлять в конструктивное русло или ограничивать действия сотрудника).

Плюс в столбце "Норма" указывает на спокойную реакцию кандидата на критику или одобрение, в целом свидетельствует о гибкости человека в соответствующей области коммуникаций.

Конкретные рекомендации по отчету размещены ниже таблицы, например: «Кандидату поддерживать и уважать воодушевление и самоотдачу на рабочем месте». Такая рекомендация означает, что кандидату лучше выбрать работу, где будут задействованы и оплачены его воодушевление и самоотдача (наличие и оплата сверхурочной работы будут интересны кандидату)

Следует также учитывать, что в отдельных случаях природные данные человека в течение жизни могут претерпеть значимые изменения под влиянием благоприятных или наоборот негативных жизненных обстоятельств, а также по воле самого человека.

4.4. Экспресс-диагностика выявляет природные задатки и показывает особенности личности, которые представлены в виде списка характеристик. В представленном примере таблицы у кандидата выраженными оказались: «Системность в переговорах», «Трудоспособность», «Многозадачность». Подробный свод выраженных характеристик указывается в разделе «Сводная характеристика».

Характеристика	Не выраженные	Определяемые	Выраженные
Чувствительность к внешним сигналам	+		
Принятие креативных решений	+		
Устойчивость к внешнему давлению	+		
Общительность	+		
Системность в переговорах			+
Исполнительность	+		
Трудоспособность			+
Коммуникабельность	+		
Рациональность мышления		+	
Целеустремленность	+		
Многозадачность			+
Прогностические способности	+		
Естественность поведения		+	

Сводная характеристика

- Последовательность, умение просчитывать и осуществлять ходы от А до Я.
- Энергичность, природный запас физических сил, выносливость мышц и опорно-двигательного аппарата.

5. АЛГОРИТМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

5.1. В рамках отчета «Профессиограмма» определяется **направление деятельности**. Измерения по семи направлениям деятельности (среди которых КОНСТРУКТОРЫ, ЭТИКИ, ИСПОЛНИТЕЛИ и т.д.) переводятся в проценты с общим итогом 100%. Максимальное значение определяет для кандидата ведущее направление деятельности, значимой разницей между направлениями считается 9% и более. При отсутствии существенной разницы делается вывод о равнозначности направлений деятельности и трактуется только их выраженность.

5.2. Анализируется **сводная характеристика способностей**: технических, гуманитарных, естественнонаучных. Аналогичным образом значимой является разница 9% и более. При отсутствии разницы делается вывод о равнозначности способностей и трактуется только их выраженность.

5.3 Организаторские способности: организатор или исполнитель; сумма характеристик составляет 100%. Значимой является разница 25%. При отсутствии значимой разницы делается вывод о равнозначности способностей и трактуется только их выраженность.

5.4. Способность к обучению. Максимальное значение параметра составляет 100%.

Фиксированными диапазонами значений, выраженными в процентах, являются:

- 18%, нет показательных данных (или некорректное фото);

- 19% - 30%, невысокие показания к обучению;
- 31% - 60%, средние значения;
- 61% - 100%, высокие значения.

5.5. Тип занятости. Значение в процентах по обеим формам занятости назначается независимо, максимальные значения способностей к самостоятельному бизнесу и работе по найму составляют 100% для каждого показателя отдельно.

Фиксированными диапазонами значений для каждого типа занятости являются:

- 10%, нет показательных данных (или некорректное фото);
- 11% - 20%, невысокие показания к соответствующему типу занятости;
- 21% - 40%, средние значения;
- 41% - 100%, высокие значения.

6. ПРИМЕР РАЗБОРА ПРОФЕССИОГРАММЫ ПО ФОТОГРАФИИ

Далее приведен анализ фотографии героини Алисы Фрейдлих из к/ф “Служебный роман”; в качестве кандидата. Сформированный образ Людмилы Прокофьевны Калугиной хорошо соответствует указанной профессии и должности героини, а также ее ролевой модели поведения в начале фильма.



Фото (героиня А.Б. Фрейдлих, Л.П. Калугина)

6.1. Определение ведущего направления деятельности.

- ОРГАНИЗАТОРЫ 31%
- КОНСУЛЬТАНТЫ 34%
- ИСПОЛНИТЕЛИ 34%

Значимой разницы не наблюдается, - направления деятельности равнозначны. Кандидат может сочетать в одной должности все направления. Действительно, в фильме Людмила Прокофьевна Калугина – директор статистической организации, где сочетаются её организаторский талант, корректность, умение одновременно быть исполнителем вышестоящих указаний и наставником подчинённых.

6.2. Сводная характеристика способностей:

- Технические 39%;
- Гуманитарные 20%;
- Естественнонаучные 41%.

В показателях наблюдается значимая разница (более 9%), поэтому кандидату можно рекомендовать выбор технического и/или естественнонаучного направления. В таблице типов профессий подбираем профессию в строках Ч-Т (Человек-техника) и Ч-З (Человек-Знаковая система).

Кандидат – женщина с высшим экономическим образованием. В столбце Технические, в строке Ч-З есть профессии: экономика и бухгалтерский учёт. Учитывая высокий показатель естественнонаучного направления желательно предложить работу в научной сфере. (По сценарию у героини А.Б. Фрейдлих действительно имеется сочетание двух ведущих направлений: экономика и статистические исследования)

6.3. Организаторские способности:

- Организатор 59%;
- Исполнитель 41%;

Учитывая, что значимой разницы (25%) между показателями нет, можно сделать вывод о равнозначности способностей. У кандидата более заметны (выражены) организаторские способности, – следовательно, кандидат эффективнее как руководитель, одновременно подчиняемый вышестоящему руководству. Отмечаем, что и по сценарию кинофильма Людмила Прокофьевна самоорганизованный и дисциплинированный человек, одновременно – начальник и исполнитель, регулярно отчитывающийся в министерстве.

6.4. Способность к обучению: 49%.

Этот показатель находится в диапазоне “средние показатели” и ближе к “высоким”.

6.5. Тип занятости. В отчете используется независимый процент обоих типов.

Способность к самостоятельному бизнесу составляет 40%, что соответствует среднему уровню. Способности работать по найму составляет 45% – показатели выше среднего.

- 21% - 40%, средние
- 41% - 100%, высокие

По сценарию Людмила Прокофьевна работает по найму, но в случае необходимости могла бы вести свое дело, на это указывают способности к принятию самостоятельных решений, руководству в определённых рамках.

ОБЩИЙ ВЫВОД: кандидату рекомендовано место руководителя среднего звена в финансовом учреждении или научной организации с возможностью работать в большом коллективе.

7. ВИДЕОИНСТРУКЦИЯ: ПРИМЕР РАБОТЫ ПО АВИС «ПРОФОТБОР БУДУЩЕГО»

Ссылка на RuTube:

<https://rutube.ru/video/fab3042bb3b0149b526f888a1a39fcb5/>
