

Одним из желательных свойств распределения потребительских и производственных благ в условиях конкурентного равновесия является коллективная справедливость. Общество должно предпочитать такие распределения, когда кому-нибудь становится лучше, если при этом никому другому не становится хуже. Именно таков смысл оптимальных по Парето распределений. В так называемых моделях экономического благосостояния изучаются условия оптимальности распределений, входящих в конкурентное равновесие. Доказывается, что в модели Эрроу-Дебре равновесное распределение благ всегда является оптимальным по Парето, и, наоборот, с оптимальным по Парето распределением почти всегда можно связать какое-нибудь равновесное распределение благ.

Список литературы:

1. Макаров С.И. Математика для экономистов: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2008. – 264 с.
2. Бардовский В. П., Рудакова О. В., Самородова Е. М. Экономика: учебник. – М.: ИД «ФОРУМ», ИНФРА-М, 2011. – 672 с.

Локтионова Эльвира Анатольевна

*к.п.н., доцент кафедры математики, информатики и информационных технологий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: evdokia62@yandex.ru*

Коржова Мария Викторовна

*студентка 2 курса факультета учета и информационных технологий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: masha.korzhova@yandex.ru*

УДК 004.9:303.448

И.И. Сергеева, К.А. Горганова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ТЕСТИРОВАНИИ ПЕРСОНАЛА

В современном информационно-технологическом мире, который постоянно развивается и совершенствуется, ужесточаются требования к отбору персонала, изменяется необходимый набор профессиональных и личных качеств, способствующих созданию конкурентных преимуществ для бизнеса. В такой ситуации разработка новых технологий и инструментов для подбора персонала является наиглавнейшей задачей информационных технологий.

Ключевые слова: тестирование персонала, информационные технологии, личные качества, HR-специалист, управление персоналом.

21 век – век инновационных проектов во всех сферах жизнедеятельности человечества, в сфере труда усложняются процессы реализации работы и

усложняются функции персонала. Требования работодателей к нанимаемым кадрам возрастают, и все больше требуют проверки и точности в определении профессиональности работника. Менеджеры отмечают тенденцию возрастания роли человеческих ресурсов и реализации потенциала работников.

В такой ситуации разработка новых технологий и действенных инструментов для подбора персонала является наиглавнейшей задачей в работе служб персонала. Современные условия деятельности большинства организаций требуют, чтобы подбор персонала осуществлялся конкретно с учетом целей и задач организации, обязанностей и функций персонала, возможности дальнейшего развития, личных качеств и навыков, значимых для профессиональной деятельности и успешной адаптации на рабочем месте. Такой многофакторный подход к оценке и подбору персонала осуществим лишь при условии интенсивного использования информационных и компьютерных технологий. Именно использование современных технологий создает в организациях, предприятиях, компаниях предпосылки для многократного повышения эффективности производства, деятельности отделов кадров и служб персонала и обеспечивает технологически грамотное осуществление управленческой деятельности и функционирования организации в целом.

Актуальность данной темы связана с развитием ряда противоречивых тенденций, возникновением стагнационных и кризисных процессов и ростом проблем в современной практике подбора персонала в России. Главная проблема отбора персонала заключается в использовании старых методов, которые исчерпали себя и не подходят для полной оценки качеств, требуемых на ту или иную должность. Некоторые существующие ныне современные подходы, приемы, процедуры и технологии подбора персонала, в том числе и использование информационных технологий, отрицательно сказываются на эффективности работы организации. По той причине, что оказание информационно-технологических услуг специализированными фирмами далеко не всегда соответствует современным запросам субъектов подбора персонала, а специалисты по подбору персонала недостаточно или вовсе не ориентируются в современных нововведениях. Также быстрое развитие профессиональной сферы управления персоналом и информационных технологий приводит к тому, что специалисты по подбору кадров не успевают отслеживать изменения и нововведения. Нововведения не используются подобающе, так как отсутствует технология их использования на практике при отборе персонала [3].

Очевидно, чтобы избавиться от данной проблемы, «отсутствие технологии использования», необходимо улучшить уровень подготовки специалистов в области знаний по подбору персонала и информационных технологий, ввести отдельные отделы и принять на работу высококвалифицированных специалистов для подбора и тестирования персонала.

По данным тестирования и исследований CEB Recruiting 2013 Feature Research, в 37 % случаев HR-специалист нанимает кандидатов, не соответствующих требуемой вакансии [1]. Из-за этого компании теряют своё время и средства на поиск персонала, так как изначально набирают неквалифицированных

работников, которые быстро покидают организации, не проработав долгое время. Тем самым текучесть кадров уменьшает эффективность работы компании и количество прибыли. Выясним, как избежать «роскоши» расходов на частое обновление персонала и какими методиками лучше отбирать персонал.

Отбор методом резюме является первичным и самым простым, его практикуют во многих компаниях, но использование его на первой стадии ещё более или менее понятно. А вот использование как основного, абсолютно не уместно и неэффективно, резюме давно стало шаблонным видом документа. В резюме часто встречается преувеличение реальных способностей и знаний кандидата над действительным содержанием его профессионального багажа.

Метод устного собеседования эффективен в зависимости от уровня подготовки проводящего собеседование. Если собеседование проводит рядовой специалист по кадрам, который не обладает особыми знаниями в психологии, то эффективность его собеседований будет равна проверке и выборке по резюме. Только в том случае, когда собеседование проводит высококвалифицированный и опытный специалист, уровень отбора выше среднего и вероятность выбора нужной кандидатуры равна 70 %.

Одним из самых эффективных методов подбора персонала является метод тестирования. Тестирование относится к «полуконтактным» методам отбора, проводит его психолог, а не менеджер по подбору кадров [2]. Данному методу более 80 лет, за все время его существования проведения стало возможным без прямого участия психолога, а с помощью информационных технологий. За это время наибольшее распространение получили 4 вида тестирования: тестирование когнитивных способностей, личностное тестирование, тестирование лояльности и честности, тесты с использованием полиграфа.

Тестирование когнитивных способностей представляет собой набор тестов на умственные способности, обычно они именуются тестами на IQ. Также в него входит тестирование вербальных способностей, математических, пространственного восприятия, индуктивной и дедуктивной логики. Существуют тесты, измеряющие психомоторные способности, которые являются подтипом тестов когнитивных способностей.

Личностное тестирование при отборе помогает определить базовые личностные характеристики соискателя, такие как его отношение к окружающим и эмоциональное состояние. К этому же виду относится тестирование уровня мотивации сотрудников.

Методика тестирования персонала создана для того, чтобы определить склонность к нежелательному поведению, такому как ложь и воровство. Подобное тестирование подвергается критике из-за возможности вторжения в личную жизнь сотрудника, а также из-за склонности сотрудников давать «правильные» ответы на прямые вопросы. Два вида тестирования помогают оценить честность и благонадёжность. Во-первых, прямое тестирование честности ставит прямые вопросы о честности и отношении к воровству. Во-вторых, в личностно-ориентированном тестировании честности, используемом при тестировании персонала, применяются психологические концепции, такие как зависи-

мость, уважение к порядку и окружающим.

Тесты с использованием полиграфа предоставляют диагностический вывод о честности соискателя. Точность тестирования на полиграфе была поставлена под сомнение, и использование таких тестов поставлено под запрет в некоторых странах. Например, в США акт от 1988 года запрещает работодателям применять полиграф для проверки большинства сотрудников и соискателей. В России такой запрет отсутствует.

Стоит отметить, что эффективность различных методов в большей степени зависит от характера вакансии. Например, при отборе в сфере торговли тестирование лояльности персонала выходит на первый план. При отборе сотрудников, от которых требуется командная работа или сильные навыки общения с клиентами, психологическое тестирования даёт самую ценную информацию. Перед проведением тестирования HR-специалисты составляют максимально точное описание вакансии и требуемых навыков от соискателя. Понимание требований к квалификации и способностям имеет ключевое значение, если организация хочет эффективно использовать инструменты предварительного тестирования и выбрать высококвалифицированного специалиста среди всех соискателей.

Тестирование персонала на этом не остановилось в своём развитии, появились возможности тестирования on-line, чаще всего такие услуги предлагают иностранные компании. Так как индивидуальная разработка системы тестирования персонала является трудоёмким и длительным процессом, требующим глубокого понимания прикладной психологии и статистических методов, то актуальность такого вида тестирования оправдана современными темпами развития рынка, когда каждая минута на счету. Одними из достоверных источников данных для выбора коммерческой системы тестирования являются такие ресурсы, как Society for Human Management (SHRM) и Mental Measurements Yearbook, публикуемые Buros Institute of Mental Measurements. Эти два источника так же, как и подавляющее большинство солидных изданий, являются платными и не выпускаются на русскому языке, что затрудняет доступ HR-специалистам к информации. Рассмотрим такие системы тестирования, как SHL, Criteria, Performance Assessment Network.

SHL – один из старейших разработчиков решений для оценки сотрудников. Включает в себя личностные тесты CPQ, измеряющие уверенность, цели, способности к самоорганизации, социальную уверенность и т.п.; также тесты на общие личностные черты GPI, измеряющие уверенность, независимость, влияние на окружающих, работу в команде и стремление к достижениям.

Criteria основан в 2005 году, компания имеет более 1600 клиентов, в основном в США. Направлена на личностный профиль сотрудника (EPP), измеряет мотивацию, управленческие способности, терпение, уверенность в себе и командную работу, экстравертность, открытость, эмоциональную устойчивость. И ещё одно направление – это успешность в продажах (Sales AP), которая показывает уровень дипломатичности, терпения и других качеств, определяющих уровень работы с клиентами.

Performance Assessment Network основана в 2000 году; основные клиенты в области промышленности и государственных учреждения. Исследует управленческое развитие (MDQ): наличие навыков планирования, управления изменениями, ориентацию на результат и лидерство, также эффективность использования времени.

Помимо перечисленных разработчиков, тестирование персонала при приеме на работу помогают разработать и внедрить такие крупные компании, как IBM (через подразделение Kenexa) и подразделение Hay Group Talent Q. Эти компании в основном ориентированы на крупный бизнес.

Тем самым становится очевидным весомость информационных технологий при разработке и проведении отбора персонала на вакантные места. Благодаря своей комплексности и скорости исполнения данные технологии помогают выбрать нужную кандидатуру, предварительно проверив ее по всем весомым параметрам, не затратив на это много времени.

Список литературы:

1. TestProfy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://testprofy.ru/blog/testirovanie-kandidatov-pri-otbore>.
2. Кафидов В.В. Управление персоналом: учебное пособие для ВУЗов. – М.: Академический проект, 2003. – 140 с.
3. Человек и наука [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cheloveknauka.com/v/74570/d/#?page=3>.

Сергеева Инна Ивановна

*к.э.н., доцент кафедры математики, информатики и информационных технологий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: inchiksergeeva@yandex.ru*

Горганова Кристина Александровна

*студентка 2 курса факультета управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: grafcorp01@gmail.com*