

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ, ПОДБОРА И ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ФИРМЫ**

*Г.Л. ШАБЛОВА*

**(Костромской государственной технологической академии)**

В настоящее время в условиях рыночных экономических отношений вопросы рационального использования трудового потенциала каждого специалиста играют для фирмы первостепенную роль. В [1, с.6] трудовой потенциал персонала фирмы определяется так: "...способность персонала, как обособленной, самостоятельной субстанции, реализовывать миссию фирмы".

Персонал фирмы – это главный производственный ресурс, посредством которого фирма может наиболее быстро адаптироваться к внешней среде и повышать результативность своей работы. В связи с этим особую значимость приобретает разработка нового подхода к организационно-методическому обеспечению работы с кадрами.

Трудовой потенциал фирмы определен потенциальными возможностями каждого члена трудового коллектива. Вследствие этого наряду с общепринятыми критериями отбора персонала (достигнутый уровень образования, общий стаж и стаж работы по специальности) необходимо учитывать личностные качества человека и их соответствие требованиям, предъявляемым

фирмой к специалисту, занимающему конкретную должность.

Элементами современной технологии работы с кадрами должны быть методические приемы управленческих решений, обеспечивающих формирование, развитие и рациональное использование трудового потенциала персонала фирмы с учетом индивидуально - психологических особенностей личности.

Для обеспечения достоверности получения и обработки информации при решении данной проблемы целесообразно использовать современные информационные технологии. Необходимо отметить, что в автоматизированных системах (например, 1С:Предприятие, БЭСТ, Галактика и др.) блок "Кадры" обеспечивает в основном автоматизированный учет кадров, задействован он и при начислении заработной платы, функции же оценки персонала и анализа его соответствия требованиям фирмы не предусмотрены.

Для поддержки принятия управленческих решений по оценке и реализации трудового потенциала персонала нами разработана автоматизированная система

"Оценка персонала", обеспечивающая оценку соответствия свойств личности требованиям, предъявляемым к работнику фирмой; величины кадрового риска; основной репрезентативной системы личности (для выбора образовательных технологий при организации процесса обучения).

С целью оценки свойств личности в системе использован комплекс методик, которые прошли массовую апробацию в работе психологов и доказали свою практическую ценность с точки зрения возможностей современной психодиагностики. В комплекс вошли как психометрические, стандартизированные тесты, так и проективные методики.

В систему включены группы тестов, ориентированных на распознавание, диагноз развития и уровня зрелости основных психических систем человека – интеллекта и свойств личности, на оценку формально-динамических свойств, репрезентативной системы человека. Предусмотрена возможность избирательного прохождения тестов.

Для проверки соответствия полученных результатов миссии фирмы целесообразно использовать "симметричную модель"

$$P_i = \begin{cases} 0, & \text{если } F_i \geq R_i, \\ (R_i - F_i) / R_i \cdot 100, & \text{если } F_i < R_i. \end{cases}$$

То есть в случае, когда фактическое значение показателя  $F_i > R_i$ , риск = 0, так как рекомендуемое значение достигнуто, а в случае, когда  $F_i < R_i$ , считаем процент отклонения от рекомендуемого значения. Поскольку все свойства личности имеют одинаковую весомость, то общий кадровый риск будем определять как среднюю величину с учетом всех показателей.

Система включает:

- модуль тестирования, обеспечивающий регистрацию, прохождение тестов и обработку промежуточных результатов;
- модуль экспертной системы, обеспечивающий работу эксперта с опросным листом, обработку результатов, вывод результатов по претенденту на должность (в графической форме);

кадрового решения [2]. При этом наибольшую сложность представляет выбор способа оценки фирмой рекомендуемых для каждой должности значений показателей потенциала личности (так как данная задача слабо структурирована и решение нужно принимать в условиях неопределенности и риска).

В такой ситуации целесообразно использовать метод экспертных оценок. В качестве экспертов могут выступать ведущие специалисты фирмы, а также приглашенные психологи и специалисты. Для каждого эксперта определяется "значимость" его мнения в зависимости от стажа работы и занимаемой должности.

Каждый "рекомендуемый" параметр  $R_i$  определяется как среднее значение оценок всех экспертов по данному параметру с учетом "значимости" мнения каждого эксперта.

По каждому претенденту необходимо оценить степень риска, назовем его "кадровый риск"; для наглядности целесообразно использовать графический метод.

Степень  $P_i$  риска (в процентах) вычисляется для каждого отдельного показателя по формуле

– модуль справочной службы (осуществление запросов; создание, просмотр и печать документов).

Система принята к использованию на АОО "Цвет" (Завод красильно-отделочного оборудования, г.Кострома), а также на ряде других предприятий.

По результатам апробации можно заключить следующее:

- разработанная система "Оценка персонала" обеспечивает контроль и оценку свойств и интеллектуальных способностей личности;
- использование данной системы позволяет при минимальных затратах времени получить необходимый объем информации об особенностях человека (значительно сокращается время тестирования и

обработки результатов, исчезает необходимость использования анкет и опросных листов), обеспечивает достоверность полученных результатов;

– систему можно использовать при организации процесса подготовки и переподготовки кадров (для выбора оптимальной программы обучения в зависимости от индивидуальных особенностей личности, а также для оценки количественных изменений, происходящих в структуре интеллектуальной сферы личности под влиянием тех или иных воздействий);

– система может способствовать рациональному использованию кадров на предприятии и, как следствие, повышению качества и эффективности его работы. На этапе приема на работу при подборе людей

на конкретные специальности система сможет оценить склонность и интересы, интеллектуальный потенциал будущего работника, определить его личностные качества, а также выявить те особенности психики человека, которые отвечают требованиям определенной профессии.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Бороздина О.Ю.* Разработка методического обеспечения оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы: Дис. ... канд. тех. наук. – Кострома, 1998.

2. *Пызин В.А.* Профессиональный выбор и отбор персонала управления. Политическая психология. – М.:РАГС, 1999.

Рекомендована кафедрой вычислительной техники. Поступила 01.03.03.