УДК 681.12

Є. В. Мельник

АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ ПІДХОДІВ ДО ТЕСТУВАННЯ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ЗА КРИТЕРІЯМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вінницький національний технічний університет;

Анотація

Запропоновано метод відбору працівників за мінімальними вимогами які визначені для кожної конкретної посади у відповідності зі специфікою виконуваних функцій.

Ключові слова: навички, відбір, критерії, вимоги, працівник, тести.

Abstract

The method of selecting employees for minimum requirements defined for the job in accordance with their specific functions.

Keywords: skills, selection criteria, requirements, employee, tests.

Вступ

Мета попереднього відбору – знизити витрати щодо наймання за рахунок скорочення кількості претендентів, що підлягають оцінці. Первинний відбір здійснюється за формально встановленими мінімальними вимогами, що пред'являються підприємством і вакантним робочим місцем до потенційного працівника. Мінімальні вимоги визначаються для кожної конкретної посади у відповідності зі специфікою виконуваних функцій. Такими вимогами можуть бути: досвід, освіта, кваліфікація (наприклад, наявність прав на водіння автотранспортом), навички (володіння ПК і уміння працювати з певними програмами), вік. Попередній відбір здійснюється менеджером з персоналу на основі аналізу резюме, представленого претендентом.

Результати дослідження

У більшості підприємств відбирають працівників, оцінюючи їх за отриманою ними освітою. Однак ці характеристики повинні бути пов'язані з успіхами на попередньому місці роботі (навчання), а критерії освіченості повинні неодмінно узгоджуватися з вимогами виконуваної роботи. Роботодавець повинен вивчити тривалість і зміст освіти, її відповідність роботі, що пропонується.

Практичний досвід є найважливішим критерієм рівня кваліфікації працівника. Тому більшість роботодавців віддають перевагу найманню працівників з досвідом. Одним із способів виміру досвіду роботи у підприємстві є встановлення виробничого стажу, що відображає час, протягом якого людина працювала у даному підприємстві. Виробничий стаж вимірюється різними способами: загальним часом роботи у даному підприємстві, часом роботи на певній посаді і т.д.

Існує багато видів робіт, що вимагають від виконавця певних фізичних якостей (сила, здоров'я і т.д.). З цією метою варто виявляти фізичні і медичні характеристики працівників, що мають гарне здоров'я, і використовувати ці дані як критерії, але тільки тоді, коли усі або більшість працівників їм відповідають.

Однією з найважливіших особистісних характеристик працівника є його соціальний статус. Вважається, що сімейний працівник здатний на більш високоякісну роботу, ніж холостяк. Іншою важливою особистісною характеристикою претендента є його вік. Критерій відбору працівників, заснований на віці, повинен бути ретельно вивчений і обґрунтований. Так, занадто молоді і старі за віком працівники повинні підлягати ретельному відбору.

В процесі відбору працівників на вакантні посади можуть застосовуватися такі документи:

- кваліфікаційні карти;
- карти компетенції;
- професіограми, психограми.
- тести

Тести загальних здібностей у даний час одержали саме широке застосування в різних сферах людської життєдіяльності: за допомогою тестів здійснюють відбір персоналу у промислових підприємствах, державних установах, у комерційних організаціях і т.д.

При оцінці кандидатів використовують тести для одномірного і 6а-гатофакторного дослідження здібностей.

Багатофакторні методи являють собою набір тестів, що дають оцінку здібностей кандидатів за рядом показників, потенційно пов'язаних з роботою по наявній вакансії.

Висновки

Встановлено, що працівники можуть пройти відбір за різними якостями та характеристики, а також шляхом тестування, однак багатофакторні методи оцінюють далеко не усі здатності, що вимагаються для гарного виконання роботи. У кожному випадку аналіз повинен виявляти не тільки явні, але і неявні аспекти робочої ситуації, що повинні прийматися до уваги в процесі тестування..

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1 Платонов К.К. Короткий словник системи психологічних понять: Навчальний посібник. - М.: Вища школа, 1981. С.-233

2. Дьяченко М.І., Кандибовіч Л.А. Короткий психологічний словник: Особистість, освіта, самоосвіта, професія. - Мінськ: Хелтон, 1998. - 399с

3. Головаха Є.І. Словник - довідник по психологічній діагностиці. - Київ: Наукова думка, 1989.с.(15-23)

Мельник Євгеній Володимирович— студент групи МА-15м, факультет радіотехніки, зв'язку та приладобудування, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: neggatronic@gmail.com;

Науковий керівник: ***Коваль Леонід Григорович*** —к.т.н, доцент, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Melnyk Evgen Volodymyrovych— Department of Radio Engineering, Communications and Instrumentation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : neggatronic@gmail.com;

Supervisor: ***Leonid Grygorovych Koval*** — Cand. Sc. (Eng), Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.