

**ТЕСТУВАННЯ І ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ: ПРОБЛЕМИ І ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ**

*Розглянуто процес вивчення психологічних і професійних якостей працівників з метою відбору претендентів з врахуванням їх якостей, здібностей. Обґрунтовано необхідність розроблення математичної моделі, яка відображала б повний цикл психофізіологічного відбору.*

*Ключові слова: тестування персоналу, фізіологічне дослідження, математична модель*

L.G. KOVAL, S.M. ZLEPKO, S.V. TYMCHYK, M.V. MOSKOVKO

Vinnitsa national technical university  
smzlepko@ukr.net**TESTING AND PERSONNEL SELECTION: PROBLEMS AND SOLUTIONS**

*Considered the process of studying the psychological and professional skills of employees in order to select candidates with according to their skills and abilities. The necessity of developing a mathematical model that would reflect the full cycle of psychological and physiological selection.*

*Keywords— personnel testing, physiological studies, mathematical model*

Сьогоднішня ситуація в області тестування і відбору персоналу стає все більш неоднозначною і досить суперечливою. Суть проблеми полягає в тому, що психологи різних рівнів та спрямованості зацікавлені в методі формування такого висновку, коли вони, провівши тестування кандидата за різними по своїй суті, природі і принципу побудови тестами, які мають, що цілком природно, різні розмірності, можуть сформулювати (а ще краще - отримати комп'ютерну версію) інтегральний висновок.

В основі цього, найбільш доречним на наш погляд, є теоретико-методологічний аналіз процесу психофізіологічного тестування і відбору персоналу, що передбачає побудову класифікацій існуючих тестових методик і критеріїв їх оцінки та класифікації керівних посад за критеріями психологічного та функціонального навантаження. Різноманіття тестових завдань комплексу забезпечує можливість комплексної оцінки людини, здатності швидко оцінювати візуально подані сигнали; зберігати в пам'яті й ефективно використовувати інформацію, що надходить.

Метою формування цих класифікацій є визначення узагальнених взаємних критеріїв для оцінки психологічного стану кандидата і ступеня його готовності до професійної діяльності на посаді керівника.

Психологічний відбір кандидатів на керівні посади складається з трьох основних етапів, а саме: з фізіологічного дослідження (функціональної діагностики показників життєдіяльності), психологічного тестування та процесу прийняття рішення, який враховує інтегральні показники відповідності. Якщо перші два етапи на сьогоднішній день проводяться на достатньо високому рівні, як організаційному, так і технічному, то етап прийняття інтегрального рішення повністю залежить від кваліфікації та досвіду особи, що його приймає. Тому виникає необхідність в розробленні математичної моделі, яка буде відображати повний цикл психофізіологічного відбору, що дозволить оптимізувати та автоматизувати даний процес з метою виключення похибки, викликані некомпетентністю особи, що приймає рішення.

Доцільним є і ефективний підхід, що передбачає спочатку декомпозицію процесу з наступним синтезом його складових в єдиний цілісний організм, що функціонує в умовах єдиного інформаційного простору. При цьому етап декомпозиції передбачає розробку моделей психоемоційної діяльності керівника, фізіологічної поведінки його організму і моделі механізму прийняття рішення. На етапі синтезу будується інформаційно-структурна модель діяльності керівника як цілісного організму, що функціонує в умовах єдиного інформаційного простору і впливу зовнішніх і внутрішніх ризиків.

Реалізацію методу формування інтегрального тестового висновку, як і інших, раніше викладених позицій, планується здійснити, розробивши інформаційну технологію для психофізіологічного тестування і відбору кандидатів на керівні посади. В цілому передбачається класична структура такої технології, але з докладним поданням тих опцій і моделей, які дозволяють віднести її до класу високоефективних.

**Література**

1. Матвеев Е. В. Приборы и комплексы для психофизиологических исследований / Е. В. Матвеев. - Медицинская техника. - 2003. - №1 - С. 24-27.
2. Карпов Д. А. Индивидуальная норма как элемент построения экспертных систем контроля функционального состояния человека-оператора: автореферат на соискание наук степени кан-та биол. наук: спец. 14.00.32 «Авиационная, космическая и морская медицина» / Д. А. Карпов; Военно-медицинская академия – Санкт-Петербург, 1999. – 22 с.