

УДК 681.3

А.А.Максимова

**ПРИМЕНЕНИЕ ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**
Российский новый университет

Рассматриваются возможности тестирования для оценки компетенций сотрудников в организациях. Указаны возможности снижения ошибок при оценке результатов тестирования кандидатов на определенную должность. Отмечены достоинства и недостатки психологического тестирования.

Ключевые слова: моделирование, электрифицированная система, структурный синтез.

В настоящее время идет активное внедрение информационных технологий в различные области оценки знаний, это касается и процессов приема на работу.

В данной статье мы рассматриваем некоторые особенности тестирования для определения возможностей сотрудников в организациях.

Проведение тестирования сотрудников и тех, кто претендует на устройство на работу, может осуществляться на основе разных тестов [1-4]. Если говорить об их содержании, то они разбиваются на три большие группы:

- квалификационные, они дают возможности определения степени квалификации работников;
- психологические, позволяющие сделать оценку по определенным психологическим качествам и свойствам личностей;
- физиологические, позволяющие выявить физиологические особенности людей.

Вопросы о том, насколько целесообразно проводить психологическое тестирование сотрудников и претендентов на работу достаточно часто является предметом дискуссий у специалистов, работающих с персоналом.

Те, кто является противником тестирования, полагают, что не стоит вторгаться во внутренний мир сотрудников. Одобряющие этот метод говорят о том, что в рамках тестирования мы можем получить дополнительную информацию о кандидатах, при этом снижается вероятность того, что мы ошибемся при приеме их на работу [5-11].

С точки зрения предмета тестирования можно сделать разделение психологических тестов следующим образом: тестирование интеллекта; тестирование способностей; личностное тестирование.

Если рассматривать тестирование интеллекта, то отмечают тесты, которые направлены на то, чтобы изучать скорость и особенности решения

сотрудниками разных задач, например, применяют матрицы Равена, тест Айзенка, Краткий Ориентировочный (Отборочный) тест и др. Указанные тесты используют при ограничениях по времени, в них задаются однозначным образом представленных те ответы, которые являются "правильными" и "не правильными".

Но при этом не всегда можно говорить о результатах теста, как об однозначно показывающих уровень интеллекта людей, однако по результатам выполнения таких тестов психолог может иметь информацию том, каковы особенности мышления сотрудников, об их гибкости, умениях отмечать логические закономерности, понимать различные аспекты задачи или осуществлять ориентацию лишь по наиболее ярким из них.

В рамках тестов способностей происходит оценка особенностей памяти, внимания, быстроты реакции, работоспособности испытуемых и др. Например, может использоваться тест "Корректирующая проба", тест Э. Ландольта.

В личностных тестах, как можно увидеть из названия, происходит исследование особенностей личностей испытуемых. К настоящему времени разработано большое число личностных тестов, которые более или менее точные, а также создаются проективные методики.

Достаточно популярными можно считать разные модификации тестов ММРІ, 16-факторного опросника Кетелла, модификации теста Люшера и др. Для того, чтобы создать качественный (валидный и надежный) личностный опросник, необходимо проводить длительные исследования и осуществлять апробацию.

Когда происходит оценка кандидатов на основе психологических тестов, то следует понимать, какие будут возможности и ограничения в данном способе [12-18].

В рамках результатов психологического тестирования есть возможности определить то, как легко и скоро работник впишется в свой коллектив, найдет общий язык с руководителем; имеет ли он склонности в большей степени к командной работе или нацелен на индивидуальную; предсказаний его реакции на стрессовые, нестандартные ситуации.

Но при этом психологические тесты (не являющиеся клиническими) весьма с небольшой вероятностью смогут помочь в диагностике склонности к алкоголизму, воровству и каким-то другим девиантным поведениям.

Психологическое тестирование позволяет сделать вывод о том, каким видом деятельности не стоит заниматься претенденту, чем рекомендовать ему что-то.

Поэтому, для того, чтобы определиться о том, насколько пригоден кандидата для данной работы, следует использовать проведение анализа резюме, характеристик профессионального опыта и знаний.

Для того, чтобы в рамках психологического тестирования мы снизили количество ошибок для оценок кандидатов на должность, следует стремиться к тому, чтобы были соблюдены такие обязательные требования:

1. С целью достижения таких результатов, которые будут точными и информативными, необходимо применять группу тестов (но не одну-две методики, что мы можем наблюдать в большинстве случаев).

Степень достоверности по одному тесту при условиях приема на работу можно весьма сильно снизить путем подготовки сотрудников к тому, чтобы они стремились давать правильные ответы, при этом результаты тестирования могут быть искажены в том случае, если сотрудники неверно поняли инструкции или у них трудности во владении компьютером.

При использовании группы тестов, у нас есть возможности перепроверки результатов тестов и получения более объемной и точной картины.

2. Даже при использовании компьютерных вариантов методик, в рамках которых автоматическим образом идет обработка результатов и выдается интерпретация, то для интерпретации результатов тестов необходимо привлекать профессионального психолога, но не менеджера по персоналу, который даже окончил какие-то психологические курсы. Необходимо признать, что компьютерные интерпретации не всегда являются совершенными, часто могут выдаваться такие данные, которые исключают друг друга.

Задачей психолога является определение, какие из интерпретации будут соответствовать действительности, для каких нет отражения по реальным психологическим особенностям сотрудников, совмещение и комплексная интерпретация результатов по всем использованным методикам.

С такими же целями при окончании тестирования необходимо провести психологическую беседу, в ней психологом уточняются гипотезы, которые возникли по результатам тестирования.

3. Необходимо проводить тестирование для условий спокойной обстановки, чтобы ничто не отвлекало сотрудников.
4. Результаты, связанные с психологическим тестированием, можно применять в виде дополнительной информации к анализу резюме, оценкам профессиональных квалификаций сотрудников.

Их нельзя рассматривать как основание для отказа в приеме на должность.

Исходя из того, какие результаты тестирования и психологическое интервью психологом готовится заключение (которое будет кратким или подробным), в нем указываются, например, такие аспекты:

- Характеристики мышления,
- Личностные характеристики,
- Эмоциональное настроение,
- Степень мотивации,
- Стилль общения,
- Стрессовая реакция,
- Деловые качества,
- Возможность обучаемости,
- Потенциалы развития,
- Наличие сильных и слабых сторон кандидатов, если рассматривать их как сотрудников этой фирмы.

Отметим достоинства и недостатки психологического тестирования при отборе кандидатов на должность [19-27].

Достоинства:

- Мы получаем более полную информацию о кандидатах, что позволит облегчить продвижение управленческих решений.
- Появляется возможность с высокой достоверностью делать прогноз поведения кандидатов для рабочих ситуаций.
- Появляются возможности разработки рекомендаций для осуществления трудовых взаимодействий сотрудников и руководителей, делать подбор для них индивидуальных мотиваторов, что позволяет повысить эффективность работы сотрудников.
- Возникают возможности определить кандидатов, для которых личностные особенности сразу не будут соответствовать особенностям корпоративной культуры фирмы, личностям руководителей, коллектива.
- Повышается эффективность по прохождению испытательного срока для новых сотрудников.
- Сокращаются затраты на проведение отбора кандидатов для кадрового резерва.

Недостатки:

- Существуют затраты на то, чтобы в штате содержался квалифицированный психолог (и даже может быть не один).
- Возникают затраты на то, чтобы приобретать лицензионное программное обеспечение для осуществления тестирования.

- Существуют затраты на приобретение оборудования и содержания помещений для тестирования.
- Процедура тестирования может быть весьма длительной.
- Квалифицированным кандидатам могут отказать при осуществлении тестирования и они не смогут претендовать на вакансии в организации.
- Линейные руководители не всегда готовы использовать в работе результаты тестирования сотрудников.

Компьютерное тестирование можно проводить для разных режимов:

- демо -тестирование (его применяют для того, чтобы познакомить с процедурами тестирования, формами демонстрации тестовых заданий и тем, каков уровень сложности в тестах);
- тестирование в тренинге (необходимо для того, чтобы проводить тренировку и самооценку);
- рубежное тестирование (когда проводится рубежный контроль для модулей дисциплин);
- тестирование для того чтобы рассматривать текущий контроль успеваемости;
- тестирование, относящееся к проведению промежуточной аттестации;
- тестирование, которое осуществляют при государственной итоговой аттестации в рамках проведения государственных экзаменов;
- on-line тестирование – осуществление Интернет – тестирования для режима реального времени с тестовыми заданиями, которые располагаются на серверах;
- off-line тестирование – осуществление тестирования в рамках локальной сети, при этом базу тестовых заданий располагают непосредственным образом на компьютерах, с применением которых выполняются тестирование.

Когда проходят компьютерное тестирование, то задания по каждому из тестируемых, выбираются программой на основе случайного подхода среди общего объема существующих тестовых заданий в рамках интересующих компетенций.

Происходит установление результата тестирования, принимая во внимание выбранный алгоритм расчета по оценке. Происходит сохранение результатов тестирования обучающихся, сохраняют в базе данных на серверах, есть возможности, их можно просмотреть и распечатать.

Вывод. Применение информационных технологий для использования их в процессах тестирования работников на предприятии позволяет повысить эффективность анализа их компетенций. Тестирование может осуществляться в различных режимах, что позволяет более гибким образом оценивать характеристики сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кудрина О.С. О проблемах медиаобразования / Современные наукоемкие технологии. 2013. № 8-1. С. 72-73.
2. Львович И.Я., Преображенский А.П. О характеристиках обучающих систем / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 11. С. 179-180.
3. Львович Я.Е., Кострова В.Н. Подход к процессу подготовки специалистов на основе средств автоматизированного обучения / Вестник Воронежского государственного технического университета. 2006. Т. 2. № 3. С. 5-8.
4. Тимошечкина К.В., Преображенский А.П. Разработка модели и алгоритма исследования процесса тестирования учащихся / Вестник Воронежского государственного технического университета. 2007. Т. 3. № 12. С. 139-142.
5. Львович Я.Е., Львович И.Я., Власов В.Г., Кострова В.Н. Системно-деятельностный подход к процессу управления функционирования и развития вуза / Инновации. 2003. № 3. С. 34-42.
6. Власов В.Г., Кострова В.Н., Львович Я.Е., Львович И.Я. Программно-целевой подход к процессу управления функционированием и развитием вуза / Инновации в образовании. 2003. № 3. С. 34-42.
7. Львович Я.Е., Львович И.Я., Волкова Н.В. Проблемы построения корпоративных информационных систем на основе web-сервисов / Вестник Воронежского государственного технического университета. 2011. Т. 7. № 6. С. 8-10.
8. Кострова В.Н., Львович Я.Е., Долгих Д.В. Использование информационных технологий в образовательном процессе / Информационные технологии. 2001. № 5. С. 22.
9. Львович Я.Е., Недосекин Д.А. Формирование оптимизационной модели выбора направлений развития икт в регионе на основе трансформации показателей инфокоммуникационной отрасли / Вестник Воронежского государственного технического университета. 2012. Т. 8. № 4. С. 50-52.
10. Львович Я. Реформирование образования: опыт региона / Народное образование. 2007. № 1. С. 69-75.

11. Жданова М.М., Преображенский А.П. Вопросы формирования профессионально важных качеств инженера / Вестник Таджикского технического университета. 2011. Т. 4. № -4. С. 122-124.
12. Сыщикова Д.С. О возможностях использования мультимедийной техники в образовательном процессе / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 111-112.
13. Завьялов Д.В. О применении информационных технологий / Современные наукоемкие технологии. 2013. № 8-1. С. 71-72.
14. Павлова М.Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 10. С. 234-237.
15. Преображенский Ю.П., Преображенская Н.С., Львович И.Я. Медиакомпетентность современного педагога / Среднее профессиональное образование. 2013. № 12. С. 43-45.
16. Свиридов В.И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2012. № 9. С. 151-152.
17. Львович И.Я., Кострова В.Н., Ларин В.И. Формирование содержания образовательного процесса с использованием информационных технологий / Успехи современного естествознания. 2005. № 1. С. 103-104.
18. Кострова В.Н. Создание наукоемких образовательных технологий на основе моделирования организационной системы высшего профессионального образования / Успехи современного естествознания. 2004. № 4. С. 87.
19. Павлова М.Ю., Преображенский А.П. Проблемы адаптации специалистов Современные исследования социальных проблем. 2012. № 4 (12). С. 70-73.
20. Гусев М.Е., Жигалкина Т.А., Хорсева О.В., Круглякова Е.А., Преображенский А.П. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2006. № 7. С. 223.
21. Преображенский Ю.П., Преображенская Н.С., Львович И.Я. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т. 9. № 5-2. С. 134-136.
22. Львович И.Я., Кострова В.Н. Основные направления реализации национальных проектов в высших учебных заведениях / Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2007. № 2. С. 31-32.

23. Кострова В.Н., Львович Я.Е. Моделирование управления образовательной системой вуза/ Профессиональное образование. Столица. 2002. № 7. С. 28.
24. Цепковская Т. А. Характеристики педагога как руководителя / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2015. № 14. С.251-254.
25. Цепковская Т. А. Проблемы научной работы среди студентов / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2015. № 14. С.255-257.
26. Любимова М. А. Принципы инклюзивного образования / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2015. № 14. С.245-246.
27. Секушина С. А. Психологические аспекты управления / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2015. № 14. С.194-197.

A.A. Maximova

THE USE OF TESTING TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN ORGANIZATIONS

Russian new University

The possibility is discussed of testing for the assessment of competencies in organizations. The possibility is indicated of reducing the errors in evaluating the results of testing of candidates for a certain position. The advantages and drawbacks of psychological testing are shown.

Keywords: modeling, electrical system, structural synthesis.