

В. В. Ткачева

Научный руководитель

Е. А. Левченко

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ

Периодическая оценка профессиональных (деловых) и личных качеств каждого работника должна стать одним из главных направлений работы с персоналом с целью их рациональной расстановки и использования. Основной способ такой оценки – аттестация, которая одновременно служит важным психологическим и материальным фактором стимулирования труда работников, создавая возможности для их профессионального роста в пределах своей квалификации.

Аттестация персонала – один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическую оценку уровня профессиональной подготовки и соответствия специалиста занимаемой должности, а также обеспечивающий решение вопроса о присвоении сотруднику квалификационного разряда.

Автором был изучен процесс проведения аттестации в Костюковичском райпо за 2012–2014 гг. Аттестацию проходили в 2012 г. 14 чел., в 2013 г. – 15 чел., в 2014 г. – 16 чел. По результатам оценки все соответствовали занимаемой должности.

Для более полной оценки работников в Костюковичском райпо целесообразно проводить аттестацию в два этапа. На первом этапе следует проводить тестовые испытания (психологическое и профессиональное тестирование), на втором этапе – индивидуальные собеседования.

Психологическое и профессиональное тестирование можно проводить с использованием компьютерного программного обеспечения, которое помогает оценить уровень профессионализма и опыта тестируемого и оперативно обработать результаты.

Рассмотрим методы оценки персонала и программные комплексы психодиагностики, наиболее часто используемые в современном кадровом менеджменте.

Система Maintest 4 позволяет осуществить следующее:

- проведение комплексного психологического тестирования испытуемых – диагностики мотивации, личности и интеллекта;
- оценку уровня профессиональных знаний испытуемых в различных областях;
- формирование кадрового потенциала, а также определение принципов развития персонала (обучения, повышения квалификации) и др.

Программный комплекс «К-Фактор» позволяет в автоматическом режиме протестировать персонал компании или претендентов на работу и на основании анализа истинности (ложности) сведений, сообщенных тестируемым, определить наличие факторов риска в его поведении, оценить и дать прогноз их возможного проявления в будущем.

Программное обеспечение AVELifeTestGold Studio позволяет проводить тестирование на отдельно стоящем компьютере, тестирование на рабочих местах в локальной сети организации с централизованным хранением данных и дистанционное (e-mail) тестирование.

Для проведения тестирования в Костюковичском райпо предлагается внедрить программный продукт «1С:Предприятие 8. Оценка персонала» и использовать его при проведении аттестации, найме персонала, отборе на вакантную должность.

Затраты на внедрение составят 24 634 млн р.

Эффективность внедрения характеризуется индексом доходности, равным 2,8, и это означает, что на каждый рубль инвестиций будет получен доход в размере 2,8 р., дисконтированный период окупаемости составит примерно 1,3 года.