

УДК 330.44+330.46.

ТЕХНОЛОГИЯ ДЛЯ ТЕСТИРОВАНИЯ РЕСПОНДЕНТОВ ПРИ ПОДБОРЕ КАДРОВ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Кирюшатова Е.В.

Херсонский национальный технический университет

Рассматриваются основные этапы отбора кадров на примере Райффайзен банк Аваль. Предлагается решение задачи использования теории звуковых волн для управления кадровым потенциалом.

Ключевые слова: система, методы подбора кадров, звуковой анализ данных.

Введение. В современных условиях рыночных отношений управление персоналом должно строиться на концепции, согласно которой работники организации рассматриваются как человеческий ресурс [1, 2]. Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. Отбор новых сотрудников не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит как качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации, так и качество предоставляемых услуг. Подбором персонала обычно занимается отдел кадров организации. Для этого применяются различные стандартные методы: тестирование, собеседование, испытания, центры оценки [3]. Наряду с этими методами широко используются нестандартные методы такие как: тестирование по почерку, разгадывание головоломок и другие. Каждый из этих методов имеет свои достоинства и недостатки, поэтому возникла необходимость создания информационной технологии тестирования респондентов с применением звукового анализа исходных данных.

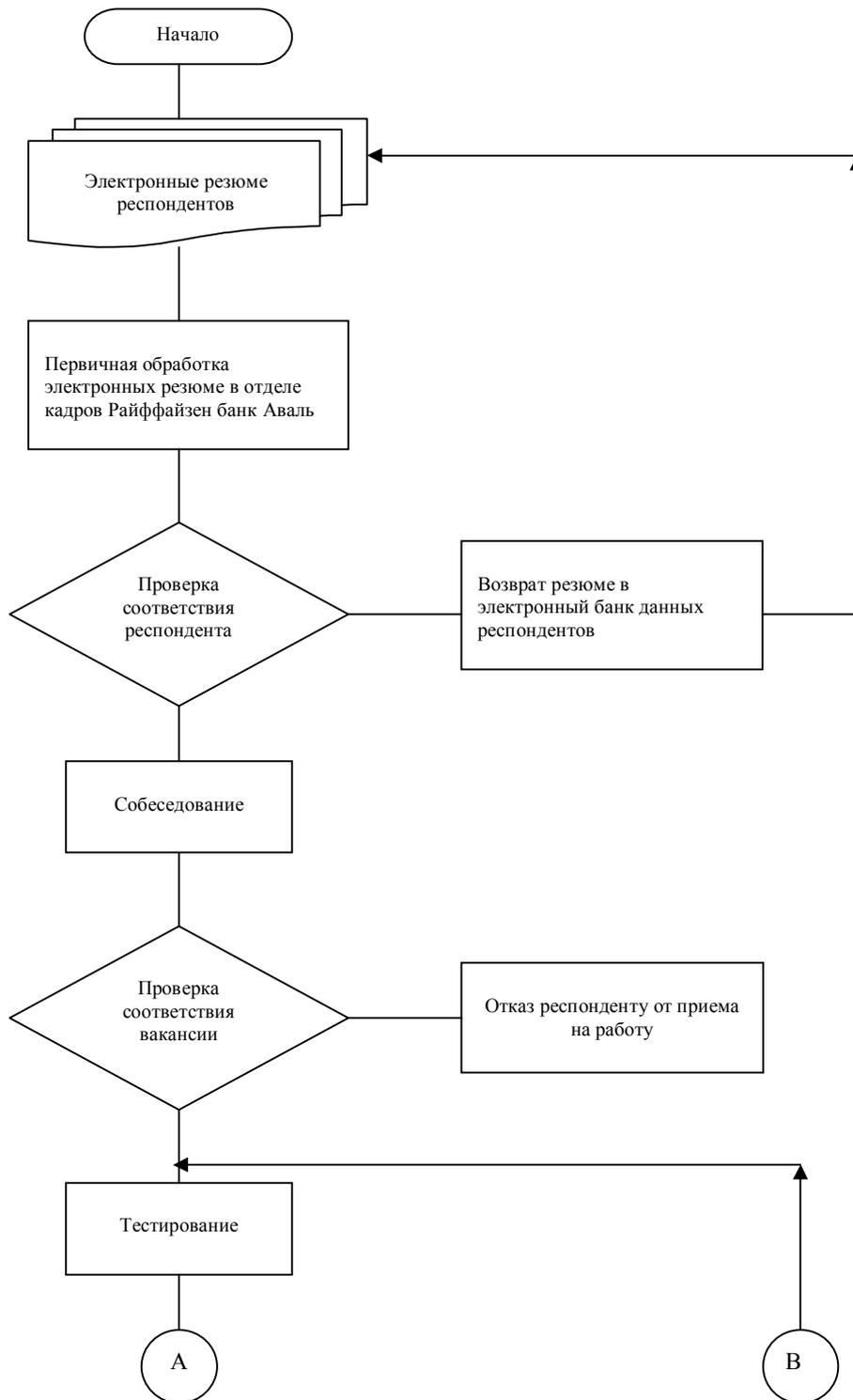
Постановка задачи. Фундаментальными исследованиями в области информационных технологий подбора кадров занимались выдающиеся ученые современности: Глушков В. М., Скурихин В. И., Згуровский М. З., Губинский А. И., Павлов А. А., Петров Е. Г., Ходаков В. Е. и др.

Современные автоматизированные системы подбора кадров имеют узкую направленность и не характеризуют личность в целом, поэтому актуальным является необходимость разработки новых моделей, алгоритмов и программных продуктов, которые бы позволяли формировать коллективы по данным тестирования, которое учитывает все аспекты личности. В настоящее время подбор кадров проводится в основном с ориентацией на профессиональную пригодность. Вначале оценивается уровень профессиональной подготовки респондентов, а затем в группе отобранных специалистов проводятся различные тестирования в плане личностной совместимости и будущей комфортной работы. Предлагается проводить тестирование кадрового состава на основании анализа звукового ряда звуков, входящих в состав фамилии, имени, отчества и других составляющих тестируемого.

Согласно теории звуковых волн, имя представляет собой набор звуков разного тембра и высоты. Звук имеет волновую природу и воздействует на организм человека. Сочетание звуков в фамилии, имени, отчестве индивидуума определенным образом влияет на его деловые качества и профессиональную пригодность [4]. Количество одинаковых звуков суммируется и преобразуется в формулу, которая позволяет определить склонность индивидуума к тому или иному виду работ [4].

Решение задачи. В данном исследовании автор остановился на предприятиях банковской сферы. Для решения задачи приведем последовательность подбора кадров в Райффайзен банк Аваль. Последовательность подбора кадров в банковской сфере можно представить в виде следующей схемы (рис. 1).

Первым этапом подбора кадров является обработка электронных резюме респондентов. На этом этапе отсеиваются кандидаты, имеющие не соответствия по возрасту, по образованию, по стажу работы для занимаемой должности.



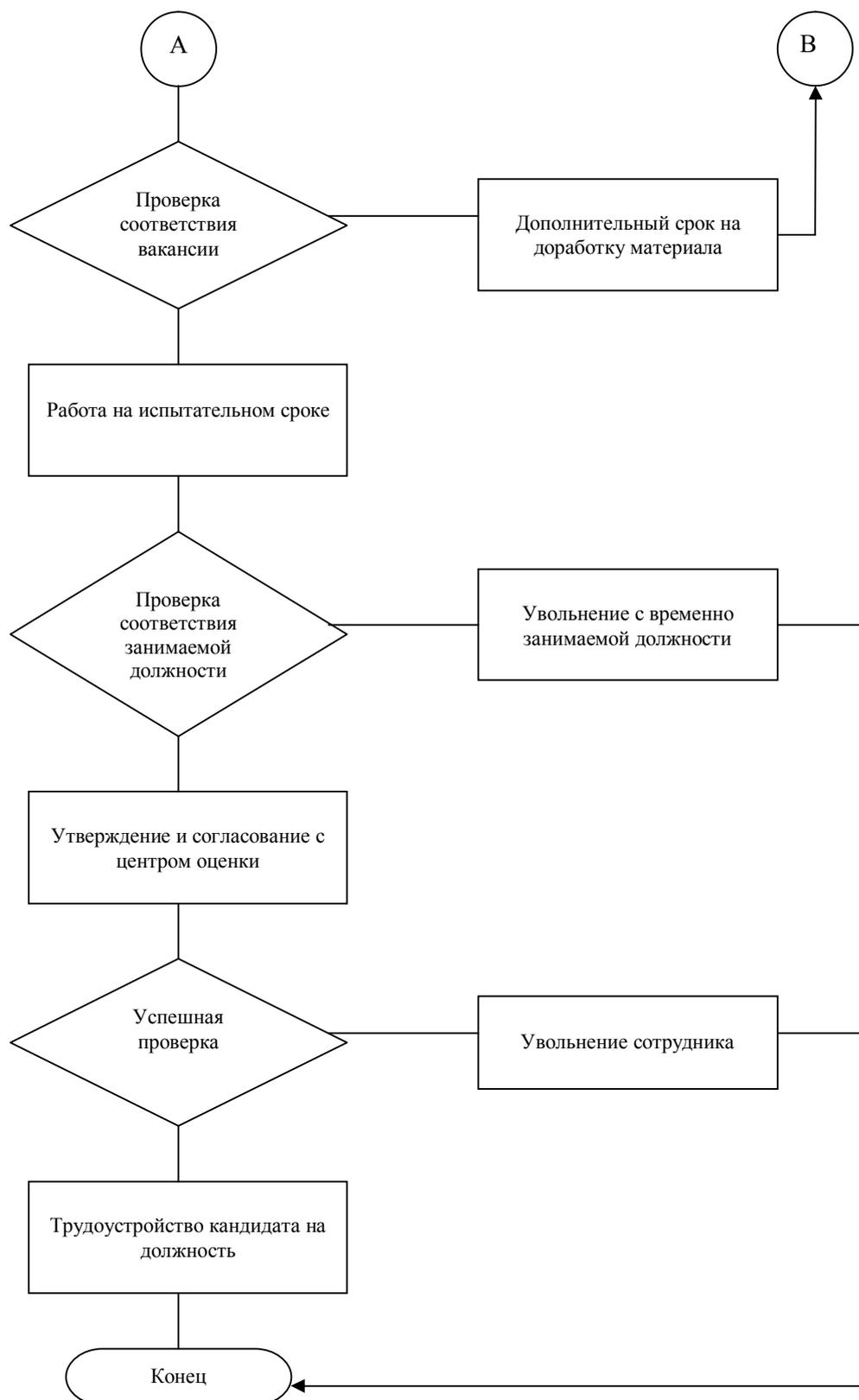


Рисунок 1 – Последовательность этапов отбора кадров на примере Райффайзен банк Аваль

Вторым этапом является собеседование. Для этого готовятся комплекты структурированных вопросов, которые будут задаваться респондентам. С респондентами общаются профессиональные сотрудники отдела кадров и других специализированных отделов. В личной беседе с респондентом устанавливается контакт с кандидатом, все ответы респондентов фиксируются в анкетах для дальнейшего анализа. Вопросы в анкетах

поделены на группы: от вопросов ознакомительного характера, до вопросов, связанных с профессиональной деятельностью.

Третий этап отбора кадров – тестирование. Так, например, для отбора сотрудников Центра сбора кредитов Райффайзен банк Аваль можно сразу же проверить речевые способности, умение работать с компьютером, скорость обработки информации. Конкретные сведения о респондентах, путем сравнения с имеющимися данными о работающих сотрудниках позволяют отсеять менее эффективных кандидатов. Тестирование предполагается дополнить и развить еще одним тестом: применением анализа звукового ряда респондента.

Четвертый этап – работа на испытательном сроке. Стажер оформляется временно с месячным испытательным сроком. В течение этого срока стажерам поручается выполнение реальных видов работ, под управлением работающих сотрудников. Результаты работы стажеров записываются и анализируются при отборе кандидатов на должности сотрудников.

Пятый этап – центры оценки для отбора кандидатов. Этот этап используется при принятии решения о назначении сотрудника на руководящую должность. Центр оценки в Райффайзен банк Аваль находится в г. Киев. Решение о принятии на руководящую должность респондента может приниматься в течение длительного времени. Заключительным этапом отбора кадров является трудоустройство кандидата на постоянную работу.

Результатом решения поставленной задачи является создание базы данных тестируемых респондентов в среде SQL-Server 2008. Для этого используем компоненту SQL Server Management Studio - графическую оболочку для управления сервером и разработки баз данных. SQL-Server 2008 создан и работает по технологии клиент-сервер. Достоинствами систем, работающих по такой технологии является следующее:

1. Доступ различных пользователей-клиентов к информации, хранящейся на сервере.
2. Возможность быстрого изменения структуры данных.
3. Небольшая стоимость компьютеров клиентов.
4. Возможность передачи данных в другие информационные системы.

На первом этапе создадим структуру таблицы респондентов STRUKTAB (табл. 1)

Таблица 1 – Структура таблицы респондентов STRUKTAB

<i>Код респондента</i>	<i>Фамилия респондента</i>	<i>Имя респондента</i>	<i>Отчество респондента</i>	<i>Уменьшительное имя респондента</i>	<i>Имя или отчество, которым по ошибке называют респондента</i>
KODRESP	RESFAM	RESPIM	RESPOT	RESPIM1	RESPIM2

Используя стандартные операторы среды SQL-Server 2008, введем данные о тестируемых респондентах. Для обработки данных создаются хранимые процедуры, пользовательские функции и триггеры при помощи операторов языка Transact – SQL. Создание пользовательского интерфейса производим, используя Microsoft Visual Studio 2008. После обработки введенных данных можем получить результаты тестирования, используя стандартную базу кодировки символов. Стандартная база предполагает кодировку символов числами от 1 до 9. Считается, что каждое число от 1 до 9 посылает вибрацию, которая определяет число и одновременно отличает его от других. Эти вибрации наделяют человека характерными для него личностными качествами. В случае вибрации имени можно использовать специальный нумерологический алфавит (табл. 2), в котором каждой букве соответствует определенное число [6].

Таблица 2 – Нумерологический алфавит

1	2	3	4	5	6	7	8	9
А	Б	В	Г	Д	Е	Ё	Ж	З
И	Й	К	Л	М	Н	О	П	Р
С	Т	У	Ф	Х	Ц	Ч	Ш	Щ
Ъ	Ы	Ь	Э	Ю	Я			

Используя формулу, представляющую набор деловых качеств респондентов, упорядоченных по алфавиту [4], визуально представляются результаты тестирования. Коэффициенты в формуле определяют степень усиления того или иного делового качества тестируемого. Это позволяет руководителю быстро и качественно определить деловые качества индивидуума [7].

Основные результаты и выводы. Необходимость применения информационных технологий обоснована тем, что нет стопроцентной гарантии в том, что отобранный респондент обычными способами будет лучшим кандидатом на предлагаемую должность. Информационные технологии, применяемые для отбора кадров, приводят к повышению эффективности управления предприятиями. Недостаточная разработанность проблемы, подготовки и управления кадровым потенциалом конкретной организации свидетельствует о том, что задача информатизации методов подбора кадров является актуальной. В связи с тем, что в отличие от предложенных методик, методика применения звукового анализа при тестировании респондентов позволяет более точно определять характер тестируемого и его способность работать в сформированном коллективе, создание такой информационной технологии является актуальным на сегодняшний день. Практика применения информационных технологий при отборе сотрудников сокращает скорость принятия решения при подборе кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Губинский А. И. Эргономическое проектирование судовых систем управления / А. И. Губинский, В. Г. Евграфов – Л. : Судостроение, 1977. – 224 с.
2. Павлов А. А. Информационные технологии и алгоритмизация в управлении / А. А. Павлов, С. Ф. Теленик. – К. : Техника, 2002. – 334 с.
3. Кирюшатова Т. Г. О тестировании респондентов при отборе кадров в Райффайзен банк Аваль / Т. Г. Кирюшатова, Е. В. Кирюшатова // Вестник Херсонского национального технического университета. – 2012. – № 1(44). – С. 415-416.
4. Дж. Хэссет Введение в психофизиологию. – М. : Мир, 1981. – 244 с.
5. Кирюшатова Т. Г. Система информационного анализа деловых качеств тестируемых сотрудников при подборе производственных коллективов / Т. Г. Кирюшатова, Р. Н. Захарченко // Вестник Херсонского национального технического университета. – 2009. – № 1(34). – С. 470-475.
6. Щепкина Т. А. Практическая нумерология. Цифры и имя в твоей судьбе / Т. А. Щепкина. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 560 с.
7. Шепель В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 1984. – 248 с.

Кірюшатова К.В. ТЕХНОЛОГІЯ ДЛЯ ТЕСТУВАННЯ РЕСПОНДЕНТІВ ПРИ ПІДБОРІ КАДРІВ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

Розглядаються основні етапи відбору кадрів на прикладі Райффайзен банк Аваль. Пропонується рішення задачі використання теорії звукових хвиль для управління кадровим потенціалом.

Ключові слова: система, методи підбору кадрів, звуковий аналіз даних.

Kiryushatova K.V. TECHNOLOGY TO TEST FOR SELECTION OF THE RESPONDENTS IN THE BANKING SECTOR

The main stages of recruitment by the example of Raiffeisen Bank Aval. Offer a solution to the problem of using the theory of sound waves to control personnel.

Keywords: system, methods of recruitment, sound analysis dannyah.