

Автоматизация процесса тестирования для кадрового агентства «Right Way», г. Владивосток

Конча Анжелика Эдуардовна

*студент 4 курса, Институт информатики инновации и бизнес систем,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Владивосток, Россия*

Бедрина Светлана Львовна

*научный руководитель, Институт информатики, инноваций и бизнес-систем,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры Информационных систем и прикладной информатики,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Владивосток, Россия*

E-mail: Koncha.AE@mail.ru, Svetlana.Bedrina@vvsu.ru

Компания «Right Way» - это кадровое агентство, предоставляющее услуги подбора специалистов, соответствующих требованиям работодателя.

Кадровое агентство «Right Way» было создано в рамках программы стратегического развития ВГУЭС по проекту «Разработка модели и создание внутренней учебной бизнес-среды Университета - «ВГУЭС-Сити». Кадровое агентство – является одной из бизнес-единиц учебной бизнес-среды. Цель проекта: Создание учебной бизнес-среды Университета «ВГУЭС-Сити» как набора модельных институциональных единиц рыночной экономики, позволяющего создать условия для формирования профессиональных компетенций студентов.

Специализированное студенческое кадровое агентство «Right Way» направлено на помощь в трудоустройстве и прохождении практики молодым специалистам и студентам из высших и средних учебных заведений Приморского края.

Кадровое агентство выполняет следующие работы:

- кадровое агентство «Right Way» дает возможность получить престижное высокооплачиваемое место работы;
- бесплатно размещает резюме в базе агентства;
- работает с юридическими лицами, осуществляет поиск кандидатов в соответствии с техническим заданием заказчика.

Процесс тестирования кандидатов входит в технологическую цепочку при подборе кадров для предприятия. Он заключается в прохождении тестов различных методик кандидатом, для выявления психологической пригодности к рассматриваемой вакансии.

Любое агентство старается уменьшить количество затрачиваемого времени на свои бизнес-процессы, и процесс тестирования не является исключением.

Во время работы в «Right Way» было отмечено, что тестирование кандидата, проводимое на бумажном носителе, может занять порядком 40-45 минут. Кандидат на прохождение теста затрачивает, в среднем, около 25-30 минут, остальные же 10-15 минут может занять подсчет, фиксирование, а так же анализ результатов тестирования специалистом по подбору персонала.

Поскольку процесс тестирования занимал много времени у специалиста по подбору персонала, кадровому агентству «Right Way» было предложено создать программу автоматизации процесса тестирования, что значительно сократит время на анализ полученных результатов, и позволит формировать отчеты по результатам тестирования.

Существуют множество программ, позволяющих автоматизировать деятельность кадровых агентств:

- MyTestX (10 копий - 5000 р.);
- 1С: Оценка персонала (одно рабочее место 30 000 р.);
- 1С: Кадровое агентство (одно рабочее место 18 000 р.).

Поскольку агентство ещё только развивается, и не может себе позволить купить дорогую разработку, то рассмотренные выше программы не подходят для внедрения в каровое агентство «Right Way».

Для автоматизации процесса тестирования, была разработана собственная программа. В программе автоматизирован процесс прохождения тестов по 4-м методикам тестирования личностных качеств.

Рассмотрим подробнее использованные методики:

- методика диагностики степени готовности к риску Шуберта;
- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
- методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей.

Программа позволяет:

- проходить тестирование по выбранным методикам;
- хранить данные о каждом тестируемом и его результате;
- осуществлять быстрый поиск данных о тестируемых, для отображения их на экране;
- формировать отчет на основе результатов поиска данных.

Для хранения тестовых наборов, которые сопровождают процесс тестирования, была разработана БД средствами MS Access.

Рассмотрим алгоритмы, которые реализуют каждую из используемых методик.

Каждая из методик определяет личностную характеристику на основе набранных тестируемым баллов. В зависимости от интервала, в который попадает полученный результат на экран, выводится текстовый вывод. Текстовый вывод - это и есть полученная личностная характеристика кандидата (Рисунок 1).

Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта	Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей
Среднее значение.	Зона частичной неудовлетворенности.
Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса	Материальные потребности: Зона частичной неудовлетворенности.
Умеренно высокий уровень мотивации.	Потребности в безопасности: Зона частичной неудовлетворенности.
Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса	Социальные потребности: Зона частичной неудовлетворенности.
Высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.	Потребности в признании: Зона частичной неудовлетворенности.
	Потребности в самовыражении: Зона частичной неудовлетворенности.

Рисунок 1 – Форма отображения результатов тестирования кандидата

Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта для автоматизации оказалась самой простой. Суть методики в том, что каждому утверждению соответствует пять вариантов ответа. Варианты всегда повторяются, и баллы соответствуют выбранному ответу. В результате, программа сравнивает набранный балл с тремя интервалами (Рисунок 2).

Рисунок 2 – Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса представляет по структуре: каждому утверждению соответствует два варианта ответа, но, в отличие от первой методики, баллы зависят от утверждения (т.е. если ответ «да», то 1 балл можно засчитать, если это вопрос 2, 5, 16 и т.д.). Результаты тестирования так же суммируются и сравниваются с четырьмя интервалами (Рисунок 3).

Рисунок 3 – Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса имеет одинаковый вопрос, и разные варианты ответов (их три), баллы зависят от номера вопроса. Баллы суммируются и сравниваются с четырьмя интервалами (Рисунок 4).

Рисунок 4 – Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса

Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей представляет по структуре: одно повторяющееся утверждение (фраза), и пятнадцать вариантов ответа, которые тестируемый должен оценить, попарно сравнивая их между собой. Каждому варианту ответа соответствует 1 балл. Далее подсчитывается количество баллов, выпавшее на каждый вариант ответа (т.е. количество всех вариантов ответов, которые имеют номер 1). Для определения степени удовлетворенности 5 главных потребностей была подсчитана сумма баллов по пяти секциям по следующим вопросам:

- материальные потребности;
- потребности в безопасности;

- социальные (межличностные) потребности;
- потребности в признании;
- потребности в самовыражении.

Каждой, из 5 групп, в программе соответствовала переменная, которая накапливала сумму по вариантам ответа (т.е. сумма 4-ой группа +сумма 8-ой+сумма 13-ой группы - это есть показатель материальных потребностей). Получив числовые показатели по группам, сравниваем каждую переменную по трем интервалам (Рисунок 5).

Рисунок 5 – Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей

Программа внедрена, находится на стадии пользовательского тестирования. Использование программы специалистами агентства позволило:

- сократить время специалиста, в среднем, на 10 минут;
- проводить анализ полученных результатов и формировать статистику личностных категорий;
- проводить научные исследования по анализу личности человека.

Литература

1. Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта, [Электронный ресурс]: Сайт. – Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/38.htm>;
2. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, [Электронный ресурс]: Сайт. – Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/23.htm>;
3. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, [Электронный ресурс]: Сайт. – Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/38.htm>;
4. Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (Метод парных сравнений В.В. Скворцова) , [Электронный ресурс]: Сайт. – Режим доступа: http://www.anna-usikova.ru/my_tests/go/?page=osnovnie_potrebnosti.