

© 2005

Тихонов А.П., Филь В.Н.

АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ, ИСПОЛЬЗУЮЩЕГО ПСИХОИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Рассмотрены вопросы, связанные с внедрением в кадровый менеджмент психоинформационных технологий. Приведено описание автоматизированного рабочего места (АРМа), позволяющего упростить работу менеджера по персоналу и использовать в его деятельности соционический подход, в т.ч. тест для определения социотипа и соционический профессиографический опросник для определения ТИМа претендента на работу по определенной профессии или должности (хотя бы на уровне «коммуникативной модели»).

Ключевые слова: *соционика, кадровый менеджмент, профессиография, психоинформационные технологии, профессионально важные качества, автоматизированная система, компьютерная психодиагностика, АРМ.*

1 Методологическое обоснование подхода

В последнее время появилось большое количество автоматизированных систем психологического тестирования, которые могут быть использованы менеджером по персоналу для подбора кандидатов на соответствующие должности. Часть из них подробно рассмотрена в [3, 5]. В некоторых используются тесты, так или иначе связанные с психоинформационными технологиями, базирующимися на типологии К.Г.Юнга (например тест МВТИ).

Однако авторам известны только два реальных программных продукта, которые могут быть предложены менеджерам в качестве реального инструмента, способного облегчить их участь по подбору персонала, в которых используется соционический подход. Это набор классических соционических тестов, который был предложен Н.Кузнецовой (г. Москва) еще во время проведения Днепрпетровской конференции 1999 г., и «Анализатор групп (АГСС 2)», разработанный Е.Семененко и С.Савченко (г. Днепрпетровск) пару лет назад, но не получивший широкой огласки из-за недостаточно продуманной маркетинговой политики и некоторой сложности терминологии символьной соционики. К сожалению, они предназначены для решения разных задач и могут только дополнить друг друга, не решая проблем менеджера.

А ведь перед ним стоит задача, состоящая из двух частей:

- определение важнейших профессионально важных качеств (ПВК), которыми должен обладать претендент на ту или иную должность или профессию;
- выявление данных ПВК у претендента на ту или иную должность или профессию.

Классический профессиографический подход [3, 5] решает эти проблемы, но требует от менеджера по персоналу использования большого количества различных психологических методик, что не всегда бывает реально в практической деятельности при довольно сжатых сроках выполнения заказа.

В [4, 5] предлагается для этих целей использовать психоинформационные технологии, позволяющие решить задачу на уровне «эскизного проекта». Основная теоретическая база этого подхода подробно описана в [2].

В настоящей работе предлагается реальный программный продукт, который может быть использован менеджером по персоналу, владеющим психоинформационными технологиями, для выполнения обеих частей его задачи. В качестве инструмента для решения первой части задачи предлагается профессиографическая соционическая методика, описанная в [4, 5], позволяющая выявить комплексные ПВК. Для решения второй части задачи предлагается использовать дихотомический тест для определения соционического типа [1], позволяющий решить ее на уровне «коммуникативной модели».

2. Назначение АРМа и его описание

Целью разработки данного АРМа является создание инструмента профессионального подбора кадров для менеджера по персоналу, использующего в своей деятельности психоинформационные технологии.

2.1 Краткое описание АРМа в целом

Система «АРМ менеджера по персоналу» включает следующие функциональные подсистемы:

- «Профессиографическая методика»;
- «Тест для определения соционического типа».

Подсистема «Профессиографическая методика» предназначена для определения экспертом: типа информационного метаболизма (ТИМа), наиболее предрасположенного к данному виду деятельности; информационных аспектов, которые должны обрабатываться сильными психическими функциями ТИМа.

Подсистема «Тест для определения соционического типа» предназначена для определения ТИМа претендента на определенную должность.

Система функционирует в следующих режимах:

- «Режим пользователя»;
- «Режим администратора системы».

«Режим пользователя» обеспечивает выполнение следующих функций:

- интерактивный опрос эксперта или претендента по любой из вышеуказанных методик;

– обработку результатов и вывод на экран коротких интерпретационных сообщений о результатах опроса.

«Режим администратора системы» обеспечивает выполнение следующих функций:

- выполнения всех функций «Режима пользователя»;
- отладку системы.

Требования к защите информации от несанкционированного доступа, реализованные в АРМе:

– 1-й степень защиты используется при работе в «Режиме пользователя» для разграничения доступа одного эксперта или претендента к результатам опроса другого;

– 2-й степень защиты используется при работе в «Режиме администратора» и обеспечения защиты всей информации.

- система обеспечивает сохранение информации при потере электропитания. Допустимый уровень потерь - результаты не больше одного результата при интерактивном тестировании.

Разработанный АРМ может быть использован на персональной ЭВМ под управлением операционной системы не ниже Windows 98, с центральным процессором тактовой частотой не ниже 300 МГц, оперативной памятью не меньше 64 Мб. Для инсталляции данного АРМа требуется наличие 1,5 Мб свободной памяти на винчестере. Данный АРМ представляет собой программный комплекс, который имеет вид Windows-программы.

2.2 Структура АРМа и его основные блоки

Структура системы имеет вид главного блока (программы) и включает в себя три блока, представленные тремя пунктами основного меню:

- «Файл»;
- «Результат»;
- «Справка».

Пункт «Файл» состоит из опций:

– «Новое тестирование», содержащую вложенные опции «Профессиографическая методика» и «Тест для определения соционического типа»;

- «Выход» - выход из системы в среду Windows;

Пункт «Результат» состоит из опций:

- «Результат определения соционического типа»;

– «Результат по профессиографической методике», содержащую вложенные опции «Результат одного эксперта» и «Результат группы экспертов» (усредненного результата опроса нескольких экспертов) для вывода на экран ;

Пункт «Справка» с инструкциями пользователю и информацией о программе.

2.3. Подсистема «Профессиографическая методика»

Подсистема «Профессиографическая методика» выполняет следующие функции:

- введение информации об эксперте (рис.1);
- предъявление стимульного материала (инструкция, опросник) в интерактивном режиме (рис.2, рис.3, рис.4) ;
- ввод ответов эксперта с контролем правильности процедуры ввода;
- подсчет результатов и вывод результата работы одного эксперта (рис.5);
- подсчет результатов работы группы экспертов;
- построение графика распределения ответов группы экспертов (рис. 6);
- распечатку инструкции, чистых бланков опросника, протокола подсчета результата одного эксперта, протокола результатов группы экспертов;
- защиту от «неполных» ответов;
- возможность возвращения к предыдущему ответу для исправления;
- ведение базы отчетов по экспертам.

2.4 Подсистема «Тест для определения соционического типа»

Подсистема «Тест для определения соционического типа» выполняет следующие функции:

- ведение базы данных по претендентам;
- предъявление стимульного материала (инструкция, опросник) в интерактивном режиме (рис.7);
- ввод ответов претендента;
- подсчет результатов;
- распечатку инструкции, чистых бланков опросника, чистых бланков для ответов, результата подсчета, характеристику-описание ТИМа;
- защиту от «неответа» на какой-то вопрос;
- возможность возвращения к предыдущему ответу для исправления;
- наличие информации о количестве имеющихся ответов в соотношении к общему количеству вопросов;
- возможность особого выделения № вопроса, который вызвал затруднение, с дальнейшей распечаткой этого вопроса для дополнительной обработки менеджером (рис.7).

2.5 Апробация АРМа

Апробация АРМа проводилась при обработке результатов предварительного бланкового опроса группы экспертов – маневровых и поездных диспетчеров, которые проходили обучение на Факультете повышения квалификации Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта весной 2005 г.

В опросе принимали участие 16 человек (мужчины и женщины) с опытом работы на данной должности от 1 месяца до 33 лет (средний стаж – 8,5 лет), которые работают на Приднепровской, Юго-Западной, Одесской и Донецкой железных дорогах.

Группе экспертов были розданы бланки профессиографической методики [4, 5]. Потом полученные данные были введены в OFF-line режиме. Результат ответов группы экспертов представлен на рис. 6.

По результатам обработки части 1 данной методики получилось, что самым предрасположенным к деятельности маневрового и поездного диспетчеров является представитель логико-сенсорного экстравертного типа (ESTJ).

По результатам обработки части 2 данной методики получилось, что наиболее значимыми для деятельности маневрового и поездного диспетчеров являются комплексные ПВК, представляющие собой следующие аспекты информационного потока:

- 101 - деловая логика;
- 202 - сенсорика ощущений.

Именно эти информационные аспекты обрабатываются сильнейшими психологическими функциями типа ESTJ.

Таким образом результаты методики по двух частям – совпадают.

АРМ менеджера по персоналу для психологического тестирования работников ж.д. тр.

Файл Результат Справка

Ввод исходных данных

(заполнение всех полей обязательно!!!)

Фамилия:

Имя:

Отчество:

Дата рождения:

Профессия:

Должность:

Группа:

Стаж работы в должности:

Дата заполнения:

Код:

Семейное положение:

Увлечение:

Рисунок 1 – Окно ввода данных об эксперте

АРМ менеджера по персоналу для психологического тестирования работников ж.д. тр.

Файл Результат Справка

Инструкция:

1. Пожалуйста, внимательно прочитайте данную инструкцию (затем нажмите кнопку "Продолжить").
2. Ниже приведена таблица, в которой указан перечень отдельных профессионально важных качеств, свойств и способностей, необходимых для выполнения действий, связанных с определенной профессией. Естественно, что некоторые качества у разных людей могут быть развиты, а другие - нет. Естественно, что если человек в чем-то силен, то в другом - он слаб. Поэтому в таблице приведены описания двадцати пар взаимно противоположных качеств, выраженность которых обозначена цифрами:
 - 3 - данное качество нужно при работе по этой специальности всегда;
 - 2 - данное качество нужно при работе по этой специальности часто;
 - 1 - данное качество нужно при работе по этой специальности редко.
3. Внимательно прочитайте один или два раза варианты и уже затем приступайте к ее заполнению.
4. Давать ответ необходимо выбирая только одну цифру для каждого ответа.

ПРИМЕР: Если Вы считаете, что для работы «бухгалтера» данное качество нужно при работе по этой специальности всегда, то выбираете цифру 3.

Рисунок 2 – Инструкция к заполнению опросника

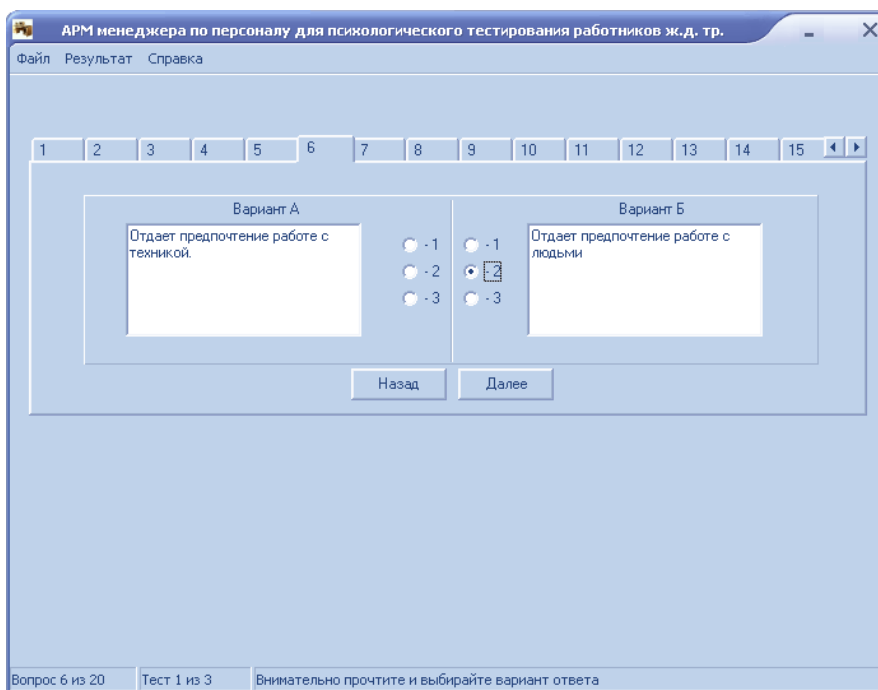


Рисунок 3 – Окно с вопросами из первой части методики

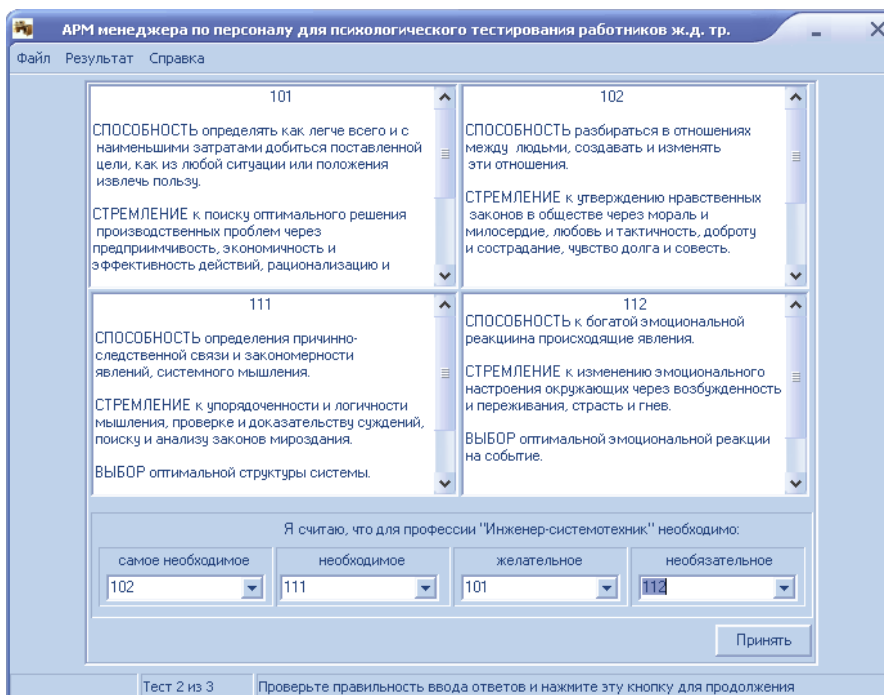


Рисунок 4 – Окно с вопросами из второй части методики

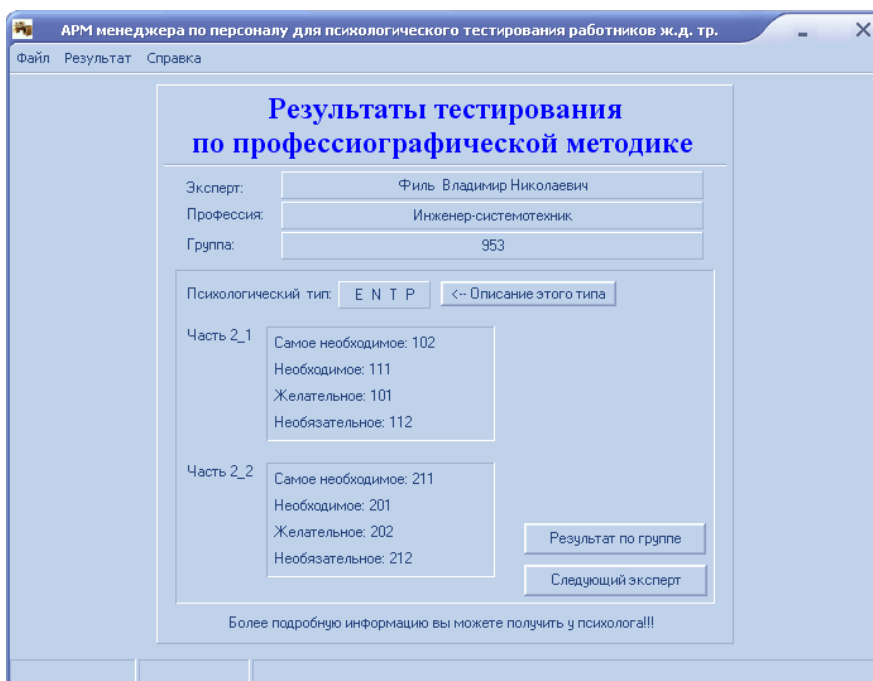


Рисунок 5 – Окно с результатами экспертной оценки одного эксперта

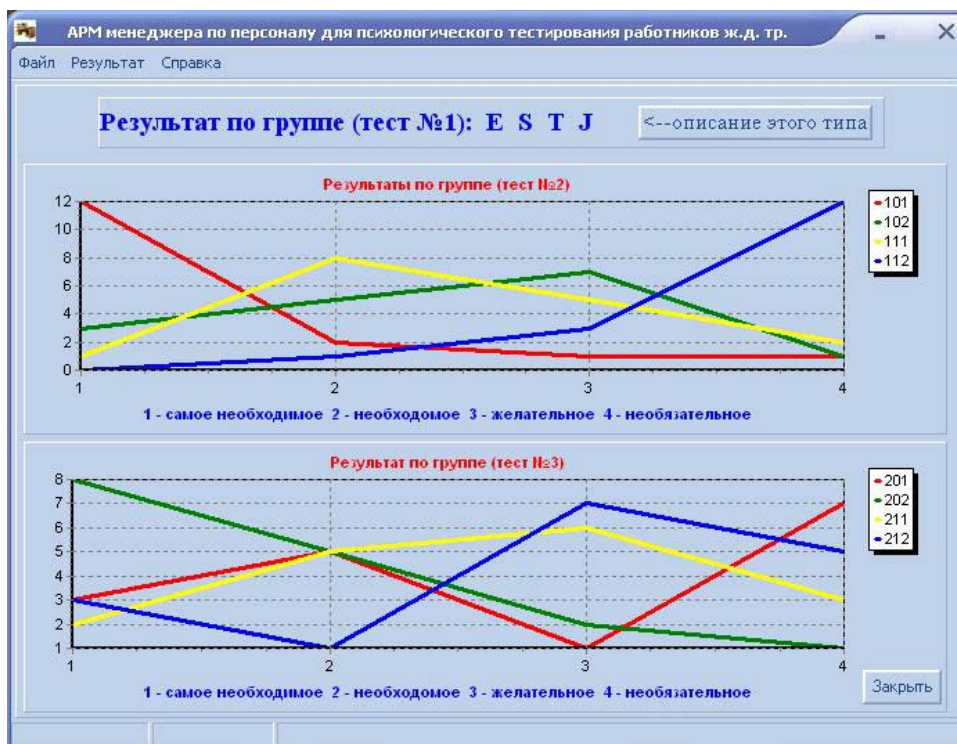


Рисунок 6 – Окно с результатами экспертной оценки группой экспертов

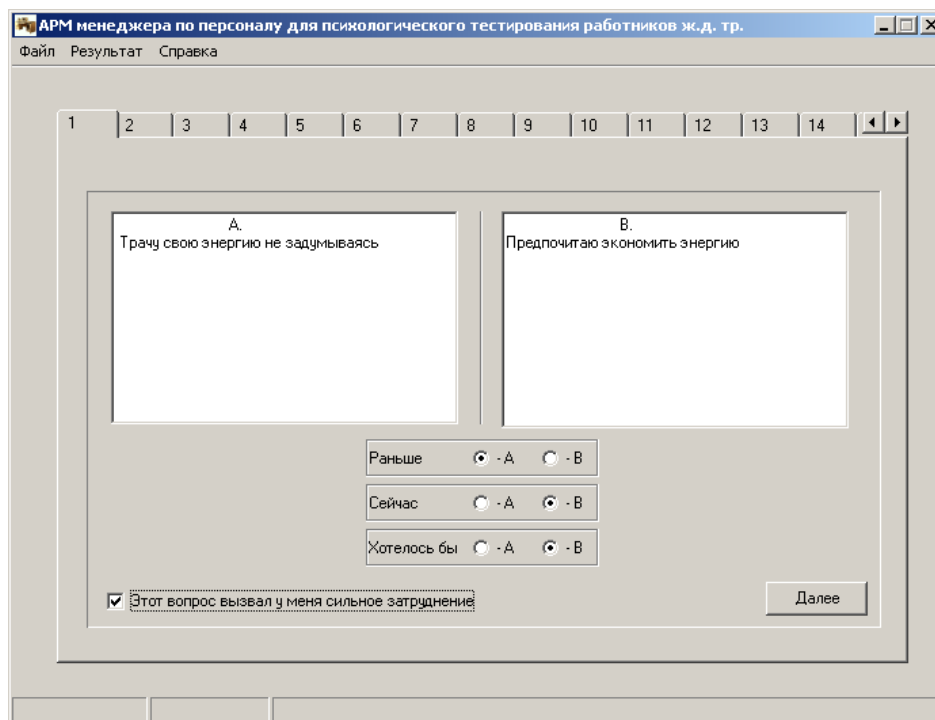


Рисунок 7 – Окно с вопросами теста для определения соционического типа

ЛИТЕРАТУРА :

1. Тихонов А.П. Дихотомический подход при определении ТИМа: пилотажное эмпирическое исследование некоторых тестовых методик. // Соционика, ментология и психология личности, 2001, №1
2. Тихонов А.П. Тип информационного метаболизма как связующее звено в исследовании явлений. // Соционика, ментология и психология личности, 2000, №3
3. Тихонов А.П., Колодий П.Н. Профессиография – особенности современного подхода. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2004 - №7
4. Тихонов А.П., Колодий П.Н. Психоинформационный подход к профессиографическому исследованию. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2004 - №8
5. Тихонов А.П., Колодий П.Н. Соционический подход к профессиографическому исследованию. // Соционика, ментология и психология личности, 2003, №4