

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:
ТЕСТИРОВАНИЕ ПРИ ПРИНЯТИИ НА РАБОТУ И КАРЬЕРНОМ РОСТЕ**

**HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT:
TESTS WHILE GETTING JOB AND MAKING ONE'S CAREER**

Аннотация. Предложено двумерное представление данных тестирования, что позволяет создать двумерный психоинтеллектуальный образ человека (Humantable) и образ идеального работника относительно конкретного рабочего места. Отклонение этих двух рисунков является исходными данными для решения вопроса о принятии на работу, назначения размера заработной платы, выбора траектории карьерного роста.

Summary. It is suggested that testing data are to be represented two-dimensionally that helps to create two-dimensional psychological and intellectual human image (Humantable) and image of ideal worker concerning a definite working place. The inclination of these two tables is the initial data for solving the problem of giving employment and setting up of salary rate as well as choosing one's career growth direction.

Повышение эффективности производства тесно связано с человеческим фактором, так как все создается человеком. Кроме того, человек сам по себе является феноменом. Поэтому изучение личности продолжается в различных аспектах от философии [1, 2] до сугубо прагматичных исследований, связанных с приемом на работу сотрудников.

Привлечение талантливых людей для работы является определяющим не только для развития фирм и компаний, но и государств и даже целых континентов [3].

Человеческий фактор является определяющим, как с точки зрения достижения в развитии производства, так и его упадка, совершения аварий и даже катастроф.

Создается обширная область знаний, которая именуется «управление персоналом», «управление людскими ресурсами», «развитие человеческого капитала». Эти названия отражают общую тенденцию, которая заключается в смещении акцентов в оценке роли человеческого фактора.

При приеме на работу важное место занимает тестирование [4, 5]. С точки зрения работодателя человеческий капитал должен использоваться максимально эффективно. С другой стороны, каждый работник имеет свое представление о желаемом рабочем месте, условиях его труда.

Исходя из самых общих рассуждений, мы можем сделать заключение, что одним из главных условий максимальной эффективности работы персонала является **гармонизация между условиями труда в широком смысле слова, включая перспективу интеллектуального, духовного и карьерного роста**. Если говорить кратко, то должна быть достигнута гармонизация человека и его рабочего места. Следовательно, с одной стороны, мы должны изучить человека, а, с другой – условия работы на каждом конкретном рабочем месте. Это глобальная проблема, которая ждет своего решения. Частично ее можно решить с помощью тестов.

Отметим, что существуют множество систем тестов. Здесь сошлемся только на работы известной компании в области оценки персонала «Pilat HR Solutions» [6], которая в результате тестирования оценивает следующие аспекты личности: интеллектуальные характеристики (уровень развития и стиль мышления); «психологический портрет»: индивидуально-личностные и социально-психологические характеристики; коммуникативные навыки, особенности межличностного взаимодействия; мотивационно-волевые качества; стиль управления, лидерство, степень лояльности к компании; степень развития управленческих навыков: целеполагания, планирования, делегирования полномочий, управления проектами, управления людьми; факторы, мотивирующие сотрудника к эффективной деятельности; другие, в зависимости от требований Компании.

Вследствие того, что имеется множество показателей по разным видам тестирования, затрудняется принятие окончательного решения. Одним из путей облегчения принятия решения является применение двумерного представления данных тестирования. Однако указанный подход в литературе не рассматривался.

Целью настоящей статьи является разработка предложений по использованию тестов для частичного решения проблемы гармонизации рабочего места и человеческого стремления к работе.

Для этого все множество тестов разделим на два вида. Это тесты:

- на определение умственных способностей (интеллекта человека), его знаний и умений (множество тестов этого вида обозначим буквой I – Intelligence)*);
- психологические тесты для определения психологических характеристик (множество тестов этого вида обозначим буквой C – Character).

Пусть группа I имеет n_I тестов, которые численно описываются критериями (показателями) $I = [1, 2, \dots, n_I]$, а группа C – n_C тестов, которые численно описываются критериями (показателями), $C = [1, 2, \dots, n_C]$.

Представим данные измерений на графике. В качестве горизонтальной оси выбираем ось C, а вертикальной – I. Критерии можно отложить по осям и построить точки, координатами которых являются критерии [I] и [C] как показано на рис. 1. Полученный рисунок назовём Humantable (HT) Таким образом, создаётся психоинтеллектуальный образ человека.

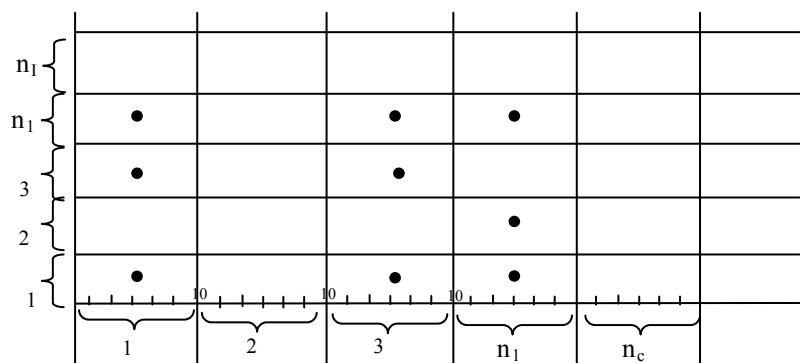


Рисунок 1 – Humantable

Сделаем два замечания.

1. Каждый показатель должен быть нормирован и изменяться от нуля до единицы. единица отвечает максимальному значению положительного качества.
2. Показатели в группе могут быть взаимоисключаемые, поэтому в некоторых квадратах точки будут отсутствовать.

Далее необходимо изучить желаемые требования к рабочему месту и составить аналогичный рисунок, поставив желаемые точки. Этот рисунок назовём Workplacetable.

Заметим, что при максимальных критериях равных единице, точки будут находиться на пересечении горизонтальных и вертикальных прямых (рис. 2).

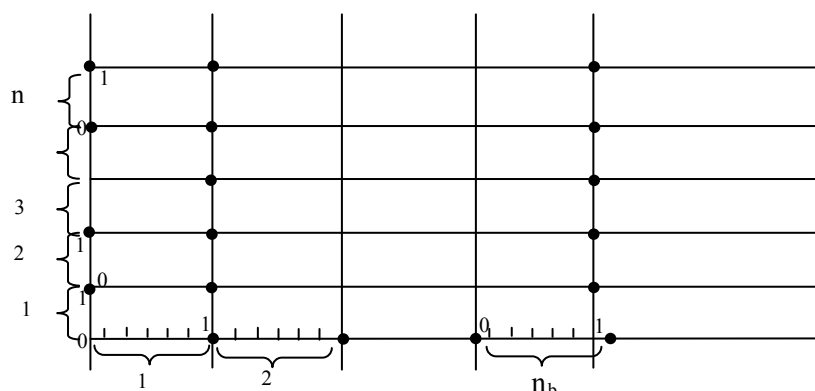


Рисунок 2 – Referentstable

Такой рисунок будем называть эталонным Referentstable (RT). Наложим рис. 1 и рис. 2 друг на друга. Как правило, RT не будет совпадать с HT. Если все же возможно совпадение данных рисунков, то может быть введен статус «идеального» работника.

*) В литературе введена количественная оценка уровня интеллекта человека IQ – Intelligence Quotient – (коэффициент интеллекта).

Эти отклонения дают много информации, которую можно использовать в дальнейшем, как работодателю, так и работнику. Отклонения могут быть настолько значительными, что работнику будет отказано в занятии вакансии. Если же работник в принципе подходит для данного рабочего места в контракте есть возможность численно оговорить траекторию изменения заработной платы (бонусов), социальных гарантий и в общем карьерного роста работника. Сотрудник может сам выбирать последовательность шагов в достижении статуса «идеального» работника. Прозрачность в изменении материальных и моральных стимулов, а также карьерного роста гармонизируют отношения работодатель-работник.

1. О способе представления IQ. Мы уже говорили о том, что IQ должен выражаться не в виде числа, а в виде вектора – набора показателей. Можно предложить корреляционную матрицу IQC [CORRE'LATION MATRIX] [DIE]

$$IQC = \begin{bmatrix} 1 & a_{12} & \dots & a_{1n1} \\ a_{21} & 1 & \dots & a_{2n1} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1,1} & a_{n1,2} & \dots & 1 \end{bmatrix},$$

которая устанавливается экспериментально.

Проведя исследования, можно установить корреляционные связи и тем самым уменьшить число испытаний.

2. Об измерении НТ. Так как показатели, содержащиеся в НТ таблице, зависят от состояния человека в момент измерения, то желательно повторить испытания несколько раз и взять средние цифры. Среднеквадратическое отклонение σ может говорить об устойчивости и предсказуемости поведения человека. При σ близком к нулю человек предсказуем в гораздо большей степени, чем если $\sigma \gg 0$.

Настоящий подход может быть расширен на «*m*» измерений. Например, можно выделить как отдельное измерение группу тестов, характеризующих такой важный показатель как умение работать в команде. Таким образом, создается «*m*» групп тестов. В этом случае обработка результатов измерений уже теряет свою наглядность и производится в *m*-мерном пространстве.

Литература

1. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение). – С.Пб.: Питер Ком, 1998. – 608 с. – (серия «Мастер психологии»).
2. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навчальний посібник; за ред. д.ф.н., проф. Воронкової В.Г. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
3. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – 2-е изд., испр. и перераб. – СПб.: Питер, 2005. – 509 с. ил. – (Серия «Практикум по психологии»).
4. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. – С.Пб.: Питер, 2006. – 351 с.: ил. – (Серия «Учебник нового века»).
5. Баррет Дж. Карьера: способности и выбор: Тесты. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2004. – 204 с.